

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -



الملحقة الجامعية مغنية

قسم العلوم القانونية و الإدارية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: القانون العام المعمق

تحت عنوان:

مبدأ حياد الإدارة العامة في الجزائر

تحت إشراف الدكتورة

ميساوي حنان

من إعداد الطالبة

قرشي خديجة

أعضاء اللجنة المناقشة

أ. بن صالح سهيلة	أستاذة محاضرة قسم أ ملحقة مغنية-تلمسان -	رئيسا ومقررا
د. ميساوي حنان	أستاذة محاضرة قسم ب ملحقة مغنية-تلمسان -	مشرفا
أ. الحاسي مريم	أستاذة محاضرة قسم أ ملحقة مغنية -تلمسان -	مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2017

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على معلم البشرية ومهدي الإنسانية وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

نشكر الله على نعمه التي لا تقدر و لا تحصى ومنها توفيقه تعالى على إتمام هذا العمل ونتقدم بجزيل الشكر لكل من ساهم في إخراج هذا العمل من قريبع او من بعيد و نخص بالذكر الأستاذة المشرفة " مساوي حنان " التي شرفتنا بقبولها الإشراف على هذه المذكرة وعلى دعمها و توجهاتها فجزاها الله خيرا. و لا ينسانا أن نشكر كل موظفي الملحقة الجامعية -مغنية-.

و في الختام أسأل الله أن يجعل ما قدمته من جهد خالصا لوجهه الكريم وان ينفع به.

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما

إلى من كلل العرق جبينه ... وشققت الأيام يديه

إلى والدي أطل الله بقاءه، وألبسه ثوب الصحة والعافية، ومتعني ببره ورد جميله.

خيمة الحنان وغيمة المكان

تحملني دائماً بين يديها دعاء متصل.. للسماء

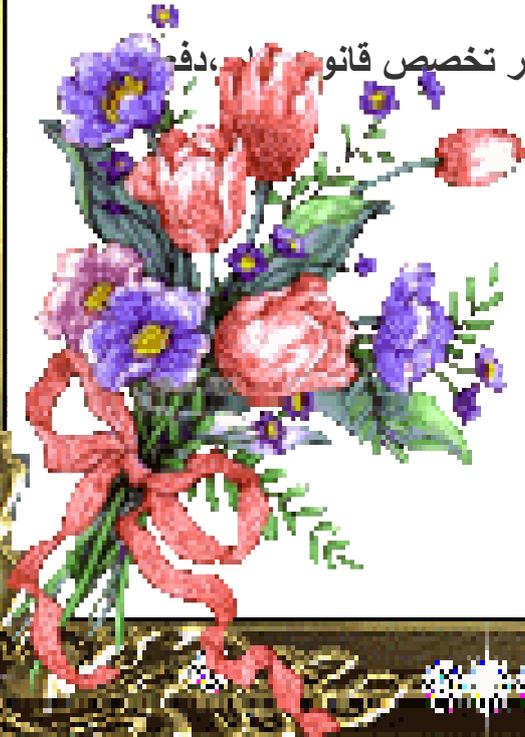
إلى والدي أطل الله بقاءها، وألبسها ثوب الصحة والعافية، ومتعني ببرها و رد جميلها.

إلى من كنت اعتبره أبا لي و كانت روحه غالية علينا إلى السيد "بوجنان أحمد" اسكنه الله فسيح جنانه.

إلى إخوتي و أختي و أبنائها.

إلى كل الاسرة الكريمة والأحباب و الأصدقاء بدون استثناء

إلى كل أساتذتي الكرام و كل طلبة السنة الثانية ماستر تخصص قانون، دفع
.2016









الإدارة هي عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستغلال الموارد المتاحة وفق منهج محدد، وضمن بيئة معينة¹، و مع تطور الإدارة كثرت تدخلاتها، في مختلف المجالات مما أزم عليها الالتزام بمبدأ الحياد، حيث ترجع نشأة هذا المبدأ في القانون الإداري، إلى الانقسام الذي عرفه نظام الغنائم في بريطانيا و الولايات المتحدة الأمريكية خلال القرن 19، و مؤلفات ذلك العصر تشير إلى بعض الركائز التي أتوا بها علمائها، فعملوا على تثبيت مبدأ الحياد، و طالبوا بالفرقة بين السياسة و الإدارة²، لكي تستطيع الإدارة ممارسة نشاطها بصفة مستقلة عن السياسة، و خلق نظام خاص بها و ينظم مهامها، حيث برزت تدخلاتها خاصة من المجال الوظيفي و في المجال الانتخابي واتخاذها لمبدأ الحياد، حيث تبرز أهمية هذا الموضوع في مدى احترام الإدارة العامة لهذا المبدأ، نظرا لقلّة الدراسات فيه سواء من الناحية القانونية أو السياسية، فالموضوع في جوهره يتناول علاقة الإدارة بالموظف او علاقة الإدارة بالمواطن، حيث تمارس نشاطها من الناحية الوظيفية عن طريق إدارات و مؤسسات و تقدم نشاطها من خلال موظفين يعملون على القيام بتلبية حاجات الجمهور التي تصبوا الدولة إلى تحقيقها و تنفيذها عن طريق سياسة التوظيف العمومية المنتهجة، أما من الناحية الانتخابية فهي تعتبر أن الانتخابات هي إحدى الآليات الناجحة لتحقيق الديمقراطية و تكريس دولة القانون³، ولممارسة الإدارة لهذين النشاطين المختلفين يجب عليها أن تلتزم بمبدأ الحياد، حيث يجدر بها أن تتقيد به لكون أن ممارسة النشاط الوظيفي و الانتخابي تعتبر من العمليات المعقدة، و ذلك نظرا للدور الحساس الذي تقومون به، ففكرة الحياد تعد حقيقة من المواضيع الهامة التي تطرح إلحاحا شديدا لكفالة الموظف باعتباره مواطنا، ووجود عدم انحياز المرفق و حياده أثناء أدائه لخدماته، وإزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به الإدارة،

¹ 12 :00 a 76 id=1216&sec id=76 article.aspx?art id=1216&sec id=76 a 12 :00 www.ssts.com/read

² فيرم فاطمة الزهراء .الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2003-2004، ص 4.

³ سليمان السعيد : حياد الإدارة كشرط لنزاهة العملية الانتخابية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، ص 1

و ذلك باحترام الواجبات الملقاة عليها على أعوانها كخدمة عمومية، حتى لا ينعكس هذا بالسلب على علاقتها بالمواطن، فلاحفاظ بدولة تتماشى مع المبادئ التي تم تكريسها في المحيط المؤسساتي الجديد للبلاد، يقتضي وجود إدارة قوية و عصرية.

* إدارة قوية:قادة على العمل، تحركها دوافع المصلحة الاجتماعية و الاقتصادية تتميز بالاستقرار مع ممارسة الحياد في مختلف المواقف.

* إدارة عصرية:تؤدي مهامها بأقل تكلفة و تكون متلائمة مع محيطها الاجتماعي و السياسي و الاقتصادي¹.

ولذلك يمكن طرح الإشكال التالي: كيف يمكن تكريس مبدأ حياد الإدارة العامة في التشريع الجزائري، وكيفية ضمان عدم تحيز الإدارة في المجال الوظيفي و الانتخابي تجسيدا لفكرة الحياد بين المواطنين؟

ولالإجابة على هذه التساؤلات، قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين.

سنطرق في الفصل الأول إلى ماهية مبدأ حياد الإدارة العامة أما الثاني فخصصناه لدراسة ضمانات مبدأ حياد الإدارة في المجالين الانتخابي و الوظيفي.

و لدراستنا لهذا الموضوع اتبعنا فيه المنهج التحليلي و كذا المنهج التاريخي.

¹ فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 1، 2.

الفصل الأول

الفصل الأول : ماهية مبدأ حياد الإدارة العامة

الحياد مفهوم واسع، يمكن استعماله في عدة أنظمة و مجالات على مختلف طبيعتها، حيث يتميز بالمرونة الضرورية لتطابقه مع عدة مفاهيم أخرى و خاصة الإدارة العامة الملتزمة، حيث يكفي النطق بكلمة الحياد حتى نعرف طبيعة الموضوع الذي يرتبط به، فهو عبارة عن حد يفصل في تكوين الاصطلاح الذي يكون جزء منه و يجسد خاصيته¹.

و نظرا لأهمية هذا الموضوع سنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على ماهية مبدأ حياد الإدارة العامة، و ذلك من خلال مبحثين، سنتعرض من خلال المبحث الأول إلى مفهوم مبدأ الحياد، أما المبحث الثاني فستعرض من خلاله إلى مظاهر مبدأ الحياد في المجالين الانتخابي و الوظيفي.

المبحث الأول

مفهوم مبدأ الحياد

تركيب مبدأ الحياد على الإدارة العامة عملية تتطلب جهودا كبيرة خصت الطاقة البشرية و المادية، التي استعملت في أغلبية العهود الماضية لأغراض لا أساس إنساني لها و لا قانوني، حيث تميز الفكر السياسي بضعف الملاحظة و تغليب الطموحات الذاتية على الموضوعية².

لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على مفهوم مبدأ الحياد، و ذلك من خلال مطلبين، سنتطرق من خلال المطلب الأول إلى تعريف مبدأ الحياد، أما المطلب الثاني سنتطرق من خلاله إلى أسباب ظهوره .

المطلب الأول

¹ بوحفص سيدي محمد: مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، سنة 2006-2007، ص 26 .

² بوحفص سيدي محمد، المرجع السابق، ص 10 .

تعريف مبدأ الحياد

سنحاول من خلال هذا المطلب تعريف مبدأ الحياد لغة و اصطلاحاً، رغم أنه من الصعوبة إعطاء تعريف شامل مانع لهذا المبدأ.

الفرع الأول

التعريف اللغوي لمبدأ الحياد

الحياد كلمة مشتقة من كلمة حايده، محايدة، حياداً، وتعني لغوياً جانب و هي ضد انحاز، فالاسم حايده أصله من الاسم اللاتيني "neutre"، و يعني لا هذا ولا ذاك. إذن الحياد له معنى سلبي و ايجابي، فالمعنى السلبي يتمثل في اجتناب الموظف كل ما من شأنه التأثير نشاطه الإداري، كما يحتم عليه عدم الانسياق لعواطفه او لميوله. أما المعنى الايجابي يقتضي إن يشارك الموظف العمومي في الحياة السياسية مشاركة موضوعية بشكل لا يتجاوز معه إلى اعتبارات شخصية سياسية منها عقائدية. و عليه فان المضمون السلبي يظهر في الامتناع و عدم التدخل، أما المضمون الايجابي يظهر في عدم التحيز و الموضوعية¹.

الفرع الثاني

¹ فيرم فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 3 .

التعريف الاصطلاحي لمبدأ الحياد

الحياد مصطلح لاتيني من كلمة "neutralise"، و يعني فعل عدم الميل إلى أي جهة أو حزب، وتعني إرادة الإمتناع و عدم التحيز الذي يطلق على الذي لا ينتمي إلى حزب دون آخر، فهو ليس منحاز إلى حزب معين، أما إرادة الامتناع فتعني الموضوعية و التي تطلق على مجموعة من الأشخاص الذين يقدمون حجج موضوعية لا تتغير تبعا لأي ميول شخصي¹.

المطلب الثاني

أسباب ظهور مبدأ حياد الإدارة العامة

لقد نشأت الإدارة العامة في كنف السياسة، وظلت لمدة طويلة من فروعها وامتدادا لميدانها إلى أن انفردت الإدارة العامة بكيانها الخاص و استقلت عن السياسة، ولكن مع بقاء التكامل و التأثير المتبادل بينهما قائمة، و قد تزامن ظهور وانتشار مبادئ الديمقراطية مع مرحلة خضوع الإدارة التام للسياسة، مما جعلها محل اهتمام مختلف القوى التشكيلية السياسية للهيمنة عليها، و استخدامها أداة لبلوغ السلطة أو البقاء فيها، و بالتالي كان هناك ارتباط بين الإدارة و السياسة و تأثرهما ببعضهما البعض².

إن هذا الارتباط بين الإدارة و السياسة أدى إلى فساد الجهاز الإداري في كثير من الدول وتسييسه، و دخول الإدارة و السياسة في صراعات حزبية أبعدها عن مهمتها الرئيسية التي و جدت من أجلها... ومن هنا ظهرت الرغبة في فصل الإدارة عن السياسة، والتميز في نطاق الجهاز الحكومي ما بين رجال السياسة و رجال الإدارة، باعتبار أن رجال السياسة يؤثرون و يتأثرون بالأحوال السياسية في الدولة، أما رجال الإدارة فهم منقطعون للخدمة العامة، يجب أن يتعدوا عن التأثيرات السياسية، وضمن الاستقرار لهم و للعمل الإداري، لذا ظهرت الحاجة

¹ فيرم فاطمة الزهراء، مرجع السابق ص 3.

² بن عيشة عبد الحميد: العلاقة بين السياسة والإدارة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، . تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2010-2011، ص 163.

إلى تقرير مبدأ الحياد الإداري و فصل نشاطها عن الإدارة، وخاصة تقرير فكرة الحياد الوظيفي، لأنه مهما كان نطاق التأثير بينهما فهناك ضرورة تقضي أن يكون الجهاز الإداري للدولة محايدا إزاء الاتجاهات السياسية المختلفة التي يروج بها المجتمع، و هذا الحياد ضروري حتى لا تكون أجهزة الإدارة بما لها من إمكانيات مادية و بشرية عنصرا مؤثرا، وأداة لفرض توجهه على حساب توجه آخر و حتى لا تكون الإدارة وسيلة لخدمة أغراض سياسية او مصالح فئوية أو جهوية .

إذن يمكن القول أن نشأة و ظهور هذا المبدأ كان نتيجة تدخل السياسة في الحياة الإدارية، خاصة في مجال الوظيفة العامة، على اعتبار أن تقلد الوظائف العامة كان خاضعا للمرافق الحزبية و السياسية، التي كانت تشكل المعيار الأساسي لاختيار موظفي الإدارة ضمن ما يسمى بنظام الغنائم في الولايات المتحدة الأمريكية، الذي كان يمثل مظهرها من مظاهر الإدارة العامة¹.

المطلب الثالث

أسباب ظهور مبدأ الحياد في الجزائر

عرف الإقليم الجزائري خلال تطوره التاريخي تغيرات كثيرة مست وضعبته السياسية في تنظيماتها العديدة و المتناقضة أحيانا، حيث أثر هذا الوضع على تكوين النظام السياسي بعد الاستقلال، حيث يمكن التمييز بين مرحلتين مرت بهما الجزائر في تكوينها السياسي، حيث تميزت المرحلة الأولى بالتجزئة السياسية التي جسدها استقرار عدة وحدات ضعيفة في أساسها و في شكلها، أما المرحلة الثانية تميزن بالوحدة في التنظيم السياسي الذي لا يزال في طور التكوين، وخاصة الإدارة العامة التي لم تعتبر مؤسسة سياسية بالمفهوم السوسيولوجي، فقد حاولت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال تركيب هذا المبدأ على الإدارة العامة بصياغات سياسية و قانونية عديدة، إن صعوبة التركيب ترجع إلى انعدام أغلبية المرافق العامة قبل الاستقلال، حيث حرم المواطن الجزائري من كل الخدمات و المصالح عمديا، فالإقليم الجزائري قبل الاستقلال تميز بالحرية، خاصة قبل الاحتلال الفرنسي، حيث كانت الأمور تقريبا

¹ بن عيشة عبد الحميد، المرجع السابق، ص164.

بدائية، وكان على الشخص تدير أموره في كل المجالات، دون مساعدة ولا معونة من طرف الحكومات التي تعاقبت عبر التاريخ¹.

هذه الوضعية أثرت على مسار الجزائر بعد الاستقلال، وخاصة فيما تعلق باختيار الحكومة لأفكار سياسية غريبة عن المواطن الجزائري².

المبحث الثاني

مظاهر مبدأ حياد الادارة العامة في المجال الانتخابي و في المجال الوظيفي

بعدما عالجنا في المبحث الأول ماهية مبدأ حياد الادارة العامة و تبيان مفهومه، وأسباب ظهوره، سوف نحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى مظاهر مبدأ الحياد الإداري في المجال الانتخابي و أيضا في المجال الوظيفي.

لذلك سوف نقسم مبحثنا إلى مطلبين، سنتناول من خلال المطلب الأول مظاهر حياد الادارة في المجال الانتخابي، أما في المطلب الثاني فسنتناول مظاهر مبدأ حياد الادارة في المجال الوظيفي.

المطلب الأول

مظاهر مبدأ حياد الادارة في المجال الانتخابي

تتسم مظاهر حياد الادارة في العملية الانتخابية بعدم التحيز أو عدم الحياد و عدم التفرقة بين الأفراد، لكسب الثقة بين المواطنين³، لذلك سنتناول مظاهر مبدأ حياد الادارة العامة من ناحيتين، الأولى وظيفية، أما الثانية فسوف نعالجها من الناحية الهيكلية.

الفرع الأول

¹ بوحفص سيدي محمد، مرجع سابق، ص44.

² بوحفص سيدي محمد، مرجع سابق، ص45.

³ سليمان السعيد، مرجع سابق، ص3.

مظاهر مبدأ حياد الإدارة من الناحية الوظيفية

تعمل الإدارة المشرفة على الانتخابات في إطار النظام القانوني السائد ،
و احترام مبدأ سيادة المساواة.

و لذا فان التأكد من معاملة كل الناخبين و كل المترشحين وفقا للقانون و دون أي تمييز على أساس اللغة أو العرق أو الأصل أو المكانية الاجتماعية أو الوضع الاقتصادي أو الدين أو النوع، حيث تعد من أبرز مهام الإدارة¹.

لقد نص قانون الانتخابات رقم 89-13 على مايلي: «الجيش الوطني الشعبي وأسلاك الأمن الذين لا تتوفر فيهم الشروط المحددة في المادة 4 من هذا القانون أن يطلبوا تسجيلهم في القائمة الانتخابية لإحدى البلديات المنصوص عليها في المادة 9 من هذا القانون²»، كما نص القانون رقم 97-07 المتعلق بنظام الانتخابات على مايلي «تجري الاستشارات الانتخابية تحت مسؤولية الإدارة التي يلتزم أعضاؤها التزاماً صارماً بالحياد³»، و قد عدل هذه المادة بموجب القانون رقم 04-01 و الذي نص مايلي «لأعضاء الجيش الوطني الشعبي والأمن الوطني والحماية المدنية ومستخدمي الجمارك الوطنية ومصالح السجون والحرس البلدي، الذين لا تتوفر فيهم الشروط المحددة في المادة 6 من الأمر رقم 97-07 المذكور أعلاه، أن يطلبوا تسجيلهم في القائمة الانتخابية لإحدى البلديات المنصوص عليها في المادة 11 من الأمر المذكور أعلاه⁴»، وصولاً إلى قانون الانتخابات لسنة 2012 و الذي نص على مايلي:

¹ سليمان السعيد، مرجع سابق، ص 3.

² المادة من 10 من القانون رقم 89-13 المؤرخ في 7 غشت سنة 1989 يتضمن قانون الانتخابات المعدل والمتمم، ج. ر رقم 32، الصادرة بتاريخ 7 غشت 1989.

³ المادة 03 من القانون رقم 97-07 المؤرخ في 6 مارس سنة 1997 يتضمن القانون العضوي لنظام الانتخابات، ج ر رقم 12، الصادرة بتاريخ 6 مارس 1997.

⁴ المادة 12 من القانون رقم 04-01 المؤرخ في 7 فبراير 2004 يتضمن القانون العضوي لنظام الانتخابات ج ر رقم 9، الصادرة بتاريخ 11 فبراير 2004.

¹ المادة 29 من التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-483 المؤرخ في 7 ديسمبر 2016، ج. ر. رقم 61، الصادرة بتاريخ 16 ديسمبر 1996

« يمكن أعضاء الجيش الوطني الشعبي والأمن الوطني والحماية المدنية وموظفي الجمارك الوطنية ومصالح السجون والحرس البلدي الذين لا تتوفر فيهم الشروط المحددة في المادة 4 أعلاه، أن يطلبوا تسجيلهم في القائمة الانتخابية لإحدى البلديات المنصوص عليها في المادة 9 من هذا القانون العضوي¹. »

و ما يفهم من هذه المواد بأن هذا الالتزام هو التزام دستوري حيث أقر التعديل الدستوري لسنة 1996 والذي نص على مايلي « كل المواطنين سواسية أمام القانون لا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الرأي أو أي شرط أو طرف آخر شخصي أو اجتماعي¹. » وتم التأكيد على ذلك في التعديل الدستوري لسنة 2016 من خلال المادة 32 منه، وتكتسب الإدارة المشرفة على الانتخابات ثقة المواطنين من خلال الالتزام بالحياد السياسي، و يتطلب هذا الحياد البعد عن أية تصرفات قد يفهم منها تغليب مصالح الحكومة القائمة، أو مصالح فئة ما أو حزب سياسي معين، حال قبول الهدايا أو الإعلان عن مواقف سياسية محددة أو الخوض في نشاطات ذات صلة بأحد الجهات المنافسة و غير ذلك. وكمثال على ذلك ما نص عليه القانون رقم 89-13 المتعلق بالانتخابات فإنه يؤدي أعضاء مكاتب الآتي نصها كالتالي: « التصويت اليمين لضمان نزاهة العملية اقسام بالله العلي العظيم أن أقوم بعملتي بكل إخلاص الانتخابية³. »، وكذا القانون رقم 97-07 نص على ذلك ولكن ألزم كذلك الأعضاء الاضافيون التابعة لمكاتب التصويت أداء اليمين⁴، و أيضا القانون 04-01 أكد على ذلك، ووصولاً لقانون الانتخابات لسنة 2012 والذي هو الآخر لم يجد على ذلك، و أكد على ذلك بموجب المادة 37 منه، بالإضافة إلى الحياد، حيث يجب احترام مبدأ المساواة بين المترشحين

² المادة 10 من القانون العضوي رقم 12-01 المؤرخ في 12 يناير سنة 2012، يتعلق بنظام الانتخابات، ج.ر. رقم 01، الصادرة بتاريخ 14 يناير 2012.

³ المادة 33 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

⁴ المادة 41 من القانون رقم 97-07 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

أثناء العملية الانتخابية بحيث يكون لكل مترشح للانتخابات التشريعية أو الرئاسية قصد تقديم برنامجه الانتخابي في مجال عادل في وسائل الإعلام التلفزيون و الإذاعية، و هذا تم تكريسه في كل القوانين المتعلقة بالانتخابات ابتداء من القانون 89-13 وصولاً لقانون 01-12 . غير أن الحياد لا يكون في مواجهة المترشحين فحسب، بل حتى في مواجهة الناخبين و ذلك بالسماح لهم بالتعبير عن اقتناعهم السياسي من خلال عملية التصويت، و هذا حق من الحقوق الدستورية المعترف بها للأفراد، فالتعديل الدستوري لسنة 1996 نص على أن : «الشعب حر في اختيار ممثليه . لا حدود لتمثيل الشعب، إلا ما نص عليه الدستور و قانون الانتخابات.¹»، و أكد على ذلك التعديل الدستوري لسنة 2016 من خلال المادة 11 منه. و يضيف التعديل الدستوري لسنة 1996 «لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب و ينتخب²»، و أكد على ذلك التعديل الدستوري لسنة 2016 من خلال المادة 62 منه ، كما نص على ذلك المواثيق الدولية و الإقليمية على هذا الحق نذكر منها المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية والتي تنص على ما يلي «يجق لكل مواطن أن ينتخب بأن ينتخب و ينتخب، في انتخابات نزيهة³».

¹ المادة 10 من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق.

² المادة 50 من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق.

³ المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 الصادرة بتاريخ 23 مارس 1976.

الفرع الثاني

مظاهر مبدأ الحياد الإدارة من الناحية الهيكلية

يرتبط الحياد السياسي بأمور ثلاثة تتمثل في الشكل التنظيمي للإدارة المنوط بها ، إدارة الانتخابات، وحجم السلطة الممنوحة لها، وعلاقتها بالسلطتين التنفيذية و القضائية.

فبالنسبة للجزائر اعتمدت على النمط الفرنسي، والمتمثل في فرض التزام الإدارة المحلية بالسهر على توفير الآليات و الوسائل الضرورية لاجراء العملية الانتخابية من كل الجوانب، باعتبارها المسؤول المباشر عن العملية.

أما من الناحية التنظيمية فقد نص القانون 89-13 المتعلق بالانتخابات على إحداث لجان إدارية بلدية وولائية للانتخابات، تتكفل بإعداد القوائم الانتخابية و مراجعتها حيث تنص المادة 16 منه على مايلي :«يتم إعداد القوائم الانتخابية و مراجعتها في كل بلدية تحت رقابة لجنة إدارية تتكون من :

- قاض يعينه رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، رئيسا،

- رئيس المجلس الشعبي البلدي،

- ممثل الوالي¹.»

كذلك نص على ذلك قانون رقم 97-07 المتعلق بالانتخابات و ذلك في المادة 19 منه، إلا انه أضاف كلمة عضو لرئيس المجلس الشعبي البلدي و كذا ممثل للوالي².

¹ المادة 16 من القانون رقم 89-13 المتعلق بالانتخابات، المصدر السابق.

² المادة 19 من القانون رقم 97-07 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق .

كذلك بالنسبة للمر 04-01 الذي لم يدخل أي تعديل على هذه المادة، وصولاً لقانون الانتخابات 12-01 والذي نص على ذلك في المادة 15 منه، إلا أنه أدخل تعديلاً و ذلك بإضافة ناخبان اثنان من البلدية، يعينهما رئيس اللجنة، عضوين¹.

أما بالنسبة للجان الانتخابية الجزائرية في الخارج فلقد نصت المادة 20 من القانون 89-13 على مايلي: «يتم إعداد القوائم الانتخابية في كل دائرة قنصلية تحت مراقبة لجنة إدارية تتكون ممن يأتي :

رئيس الممثلة الدبلوماسية او رئيس المركز القنصلي، يعينه السفير رئيساً،

ناخبان، عضوان،

موظف قنصلي كاتب اللجنة².»، و أكد على ذلك القانون رقم 97-07 المتعلق بالانتخابات، وعلى كذلك الأمر 04-01 و كذا القانون 12-01.

أما عملية التصويت فتتم تحت إشراف مكتب التصويت ينشئ على مستوى كل دائرة انتخابية، و إذا تعددت المكاتب يتم إنشاء مركز تصويت، ومن صلاحيات رئيس مركز التصويت و طبقاً للقانون رقم 89-13 وفقاً للمادة 34 التي تنص على ما يلي : «لرئيس مكتب التصويت سلطة الأمن داخل مكتب التصويت و سيوغ له بهذه الصفة طرد أي شخص يخل بالسير العادي لعمليات التصويت. لا يجوز لأي شخص أن يدخل قاعة الاقتراع و هو يحمل سلاحاً ظاهراً أو مخفياً، باستثناء أعضاء القوة العمومية إذا طلب حضورهم قانوناً³.»

أما القانون رقم 97-07 فجاء ببعض الصلاحيات الأخرى بالإضافة إلى سلطة الأمن التي ذكرت في القانون رقم 89-13، وفقاً للمادة 32 منه والتي تنص على مايلي: «مع مراعاة

¹ المادة 15 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

² المادة 20 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

³ المادة 34 من القانون رقم 89-13 المتعلق بالانتخابات، المصدر السابق.

صلاحيات رؤساء مكاتب التصويت و أعضائها المحددة في هذا القانون، يقوم مسؤول مركز التصويت بما يأتي:

- ضمان إعلام الناخبين و التكفل بهم إداريا داخل المركز،
- مساعدة أعضاء مكاتب التصويت في سير العمليات الانتخابية، و ذلك في حدود صفتة كممثل للإدارة،
- السهر على حسن النظام في الضواحي القريبة من مكان مركز التصويت و خارج مكاتب التصويت بالاستعانة عند الحاجة بالقوة العمومية¹.» و أكد على ذلك القانون 01-04 و كذا القانون 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات
- تتألف اللجنة الانتخابية البلدية من رئيس و نائب رئيس و مساعدين اثنين يعينهم الوالي من بين ناخبي البلدية، ماعدا المتشجحين والمنتتمين إلى أحزابهم و أوليائهم و أصهارهم إلى غاية الدرجة الرابعة طبقا للمادة 48 من القانون 89-13²، و أكد على ذلك القانون رقم 97-07 في المادة 59 منه، و أكد على ذلك أيضا القانون 01-04 المعدل والمتمم وكذا قانون 01-12 طبقا للمادة 149 منه حيث تتكفل بالإحصاء العام للأصوات بحضور جميع رؤساء مكاتب التصويت و كذا المتشجحين او ممثليهم، و تراجع اللجنة الولائية النتائج النهائية التي سجلتها اللجان الانتخابية البلدية طبقا للمادة 153 من القانون 01-12³.

أما اللجنة الانتخابية الولائية فهي تتكون من 3 قضاة يعينهم وزير العدل و هذا طبقا للمادة 72 من القانون 89-13 السالف الذكر.

¹ المادة 32 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

² المادة 48 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

³ المادة 153 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق

و أكد على ذلك القانون رقم 97-07 في المادة 88 منه ،خلافًا على ذلك فان القانون رقم 04-01 جاء بتشكيكة جديدة الذي نص على ما يلي : «تتألف اللجنة الانتخابية الولائية من رئيس يعينه وزير العدل برتبة مستشار ونائب رئيس ومساعدين اثنين يعينهم الوالي من بين ناخبي الولاية ماعدا المترشحين والمنتمين إلى أحزابهم وأوليائهم أو أصهارهم إلى غاية الدرجة الثانية¹.»،وأكد علة ذلك القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات طبقا للمادة 151 منه،ولابد من الإشارة في هذا الصدد حق المترشحين في الحصول على نسخة من محضر فرز الأصوات طبقا للقانون رقم 89-13² ، و تم التأكيد على ذلك في القانون 97-07 في المادة 58 منه، وكذا القانون 04-01 في المادة 10 التي تتمم و تكمل المادة 58 من القانون 97-07، ونص على ذلك القانون 12-01 على مايلي: «... تسلم نسخة من محضر الفرز مصادقا على مطابقتها للأصل فورا من قبل رئيس مكتب التصويت إلى الممثل المؤهل قانونا لكل مترشح أو قائمة مترشحين مقابل وصل استلام فور تحرير المحضر داخل مكتب التصويت وقبل مغادرته، تدمغ هذه النسخة على جميع صفحاتها بختم ندي يحمل عبارة "نسخة مصادق على مطابقتها للأصل"³»

كذلك و طبقا للقانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات انه يحق لكل مترشح أو ممثله، في نطاق دائرته الانتخابية، أن يراقب جميع عمليات التصويت، وفرز الأوراق، وتعداد الأصوات في جميع القاعات التي تجرى العمليات⁴ ، وتم التأكيد على ذلك في القانون رقم 97-07 وكذا القانون 04-01 في المادة 60 منهما، وكذا القانون 12-01 في المادة 163 منه.

المطلب الثاني

¹ المادة 88 من القانون 04-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق..

² المادة 47 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

³ المادة 150 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

⁴ المادة 49 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

مظاهر مبدأ حياد الإدارة العامة في المجال الوظيفي

لا تختلف الوظيفة العمومية عن غيرها من النشاطات المهنية في هذا الميدان، وبحكم طبيعة الوظائف التي يمارسونها باسم الدولة و لحسابها، فإن الموظفين مطالبون باحترام أخلاقيات مهنية متنوعة المصادر و المضمون¹، فسوف تقتصر على هذا التعرض لما هو أكثر عملا في معظم الأنظمة الإدارية، لذا سوف نعالج في هذا المطلب أخلاقيات المهنة في أربع فروع، حيث نخصص في الفرع الأول لواجب الطاعة، أما الفرع الثاني فهو متعلق بواجب كتمان السر المهني، أما الفرع الثالث واجب التحفظ، والفرع الرابع لواجب النزاهة.

الفرع الأول

واجب الطاعة

واجب الطاعة واجب وظيفي له ذاتيته و طبيعته الخاصة، كما هم التزام قانوني، فالطاعة في ثقافتنا العربية هي فضيلة من الفضائل و هي الضمان الأكبر لاستمرار و استقرار المجتمع، وهي الفضيلة الصامته التي يعتز بها التراث العربي².

لقد نص قانون الوظيفة الجزائرية على هذا الالتزام، وفي عدة مواد متفرقة حيث نص القانون رقم 03-06 على مايلي: «يجب على الموظف في إطار تأديته لمهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها. « أيضا نص من نفس القانون على أن: «كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه²».

¹ هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010، ص 280.

² عاصم أحمد عجلية: طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة، علم الكتاب، مصر، سنة 2009، ص 11، 14.

¹ المواد 40، 47 من القانون رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر. رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

فضمانا لاحترام واجب الطاعة بمختلف صورة و مظاهره، فان المشرع الجزائري عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة و بأخلاقياتها، ولقد اعتبر المشرع الجزائري رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول ،خطا من الدرجة الثالثة².

إذن هناك تبعية فنية إدارية بين المرؤوسين و الرئيس لا تتعدها إلا التبعية الشخصية، هدفها المحافظة على السير الحسن للإدارة.

إلا أن واجب الطاعة يخضع لقيود و هي بمثابة ضوابط نظامية، أهمها مبدأ الشرعية الذي يعتبر من اهم و ابرز القيود التي ترد على سلطات الرئيس الإداري، فقد ترد إلى المرؤوس أوامر رئاسية مخالفة للقانون و هو ملزم بطاعة الأوامر وقرارات الرئيس المستمدة من مصالح و أهداف الإدارة و المطابقة لمبدأ الشرعية، وبذلك فهو ملزم باحترام القانون، وعدم تنفيذ ما يصدر إليه من قرارات منافية لهذا المبدأ، وبالتالي إذا ظهر للموظف أن أوامر رئيسه مخالفة للقانون و يجب عليه عدم طاعته، شريطة أن تكون المخالفة واضحة و أن يكون من شان تنفيذ الأمر عرقلة لسير العمل.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية فان المشرع الجزائري يرى بان الطاعة ضرورية، حتى لا يخل نظام العمل بمعارضة المرؤوس لرئيسه بحجة عدم الشرعية، فهو ينص أولا على مبدأ إلزامية الخضوع للسلطة الرئاسية المختصة، وحتمية طاعة الأوامر و التعليمات الصادرة عنها، وإلا تعرض الموظف للعقوبة التأديبية.

إن المادتين 17 و 19 من القانون رقم 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية، تبين بان المشرع الجزائري يقر بمسؤولية الإداريين عن أعمال و تصرفات الموظفين المرؤوسين لهم، كما جعل الرؤساء هم الذين يغطون أخطائهم¹.

² لمياء شروف: دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد الإداري في الإدارة العامة، مذكرة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية سنة 2014/2015، ص 7 .

¹ المواد 17، 19 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. رقم 46، الصادرة بتاريخ 7 جوان 1966.

الفرع الثاني

واجب كتمان السر المهني

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموماً، فهو التزام عام سري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان اية واقعة او معلومة او استعمال اية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي او معنوي بالجهة المستخدمة (الإدارة او المؤسسة العمومية)¹.

نص على هذا الواجب العديد من النصوص القانونية، حيث نصت عليه الأمر رقم 66-133 التي جاءت في قولها: « يلتزم الموظف بالمحافظة على سر المهنة، كما يجب على أي موظف مهما كان المنصب الذي يشغله أن لا يوزع أو يطلع الغير، خارج ضرورات مصلحته، على أي عمل او شيء مكتوب او خبر يعرفه هو بنفسه او تحوزه أثناء ممارسة مهامه.

كما يحظر كل إخفاء او إتلاف و كل سرقة او تسليم ملفات او أوراق او وثائق المصلحة للغير.

لا يعني الموظف من المحافظة على السر المهني باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة بموجب التنظيم الساري المفعول، و لا يستثني من الحظر المنصوص عليه في هذه المادة إلا بالموافقة الخطية من السلطة التي لها حق التعيين².

² سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010، ص 316.

¹ المادة 16 من الأمر رقم 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، المصدر السابق.

² المادة 37 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر رقم 32، الصادرة بتاريخ 8 غشت 1978.

أيضا نص على هذا الواجب القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي نص على مايلي: «العامل ملزم بالسر المهني. ويحظر قطعا ما لم يصدر ترخيص مكتوب من السلطة صاحبة الحق في التعيين او التوظيف إتلاف وثائق المصلحة او المعلومات الخاصة بالتسيير او التعليمات ذات الطابع المهني او إفشاؤها، وكذلك اطلاق الأشخاص الطبيعيين او المعنويين عليها من غير الأشخاص المعنوين صراحة بموجب القانون او النظام السلمي¹.»، أيضا نص على هذا الواجب القانون رقم 85-59 الخاص بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة و الذي نص على مايلي: « يتعين على العمال أن يلتزموا بالسر المهني...²»، أيضا نص على هذا الواجب المرسوم رقم 88-131 و الذي نص على مايلي: « يمكن للمواطنين أن يطلعوا على الوثائق و المعلومات الإدارية مع مراعاة أحكام التنظيم المعمول به في مجال المعلومات المحفوظة و المعلومات التي يحميها السر المهني³.»، إلى غيرها من القوانين وصولا للأمر 06-03 الذي على كتمان السر المهني بقولها: «يجب على الموظف كتمان السر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى اية وثيقة بحوزته او أي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة⁴.».

³ المادة 23 من القانون رقم 85-59 المؤرخ ل الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر. رقم 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

¹ المادة 10 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 يوليو 1988 ينظم العلاقة بين الإدارة والمواطن، ج.ر. رقم 27، الصادرة بتاريخ 6 يوليو 1988 .

² المادة 46 من القانون رقم 06-03، المتعلق بالوظيفة العمومية، المصدر السابق.

³ هاشمي حربي، مرجع سابق ص 288.

والالتزام بسر المهنة يكتسي مدلولين متكاملين:

فالمدلول الأول، يفيد بصفة عامة على انه لا يجوز للموظف أن يفشي أو أن يساعد على تسرب معلومات من شأنها أن تسيء بالسير الحسن للمصالح، يطرح هذا المدلول بحكم صيغته الواسعة مشكلة التمييز بين المعلومات التي تخضع لهذا الواجب، و المعلومات التي يمكن اعتبارها عديمة الأهمية و بالتالي قابلة للاطلاع و الأمر يعود للسلطة التقديرية للإدارة.

أما المدلول الثاني، فيتعلق بالمعلومات السرية التي قد تكون في حوزة الإدارة و تخص المواطنين، إما من حيث حياتهم الخاصة او كل ماله ارتباط بوضعيتهم الاجتماعية او الاقتصادية...¹.

أما قانون العقوبات فيتضمن عدة أحكام تشدد العقوبة على كل من لا يمثل لواجب السر المهني بصفة عامة، فيما يتعلق بالاقتصاد الوطني والدفاع الوطني.

وفي الخلاصة يمكن القول بان مفهوم السر المهني يعني هدفين أساسيين:

الهدف الأول، يتمثل في إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالموظفين و تتضمن الاستقرار الاجتماعي وراحة المواطنين.

أما الهدف الثاني، فيتعلق بضرورة حماية الإدارة ضد تسرب المعلومات التي بالإمكان أن تمس بمصداقيتها او تهدد امن الدولة واقتصادها².

إذن الكتمان كالتحفظ مظهر من مظاهر الولاء الذي يطالب به كل موظف شأنه في ذلك شأن الثقة التي بدونها لا يمكن أن ينجز أي عمل جماعي.

² هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 289.

لكن نلفت الانتباه إلى أن الموظف العام لا يتقيد بواجب المحافظة على السر المهني و ذلك في الحالات التالية:

- إحاطة النيابة العامة بالجنايات والجنح التي ترتكب،
- يجب ألا يشكل واجب المحافظة على السر المهني عائق أمام تحقيق العدالة.
- يجوز للإدارة الإدلاء بمعلومات تخص موظف يتبعها لصالح إدارة أخرى عملاً بمبدأ وحدة الإدارة.

الفرع الثالث

واجب التحفظ

يتمتع الموظف شأنه شأن كل مواطن بحرية الرأي، حيث نصت عليه التعديل الدستوري لسنة 1996 كمبدأ عام مؤداه، أنه لا مساس بحرية المعتقد و حرمة الرأي¹، ونصت على ذلك التعديل الدستوري لسنة 2016 بعد تعديلها و إضافة فقرة ثانية

¹ المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق

² المادة 42 من التعديل الدستوري لسنة 2016، المصدر السابق

³ المواد 26، 42 من القانون رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة، المصدر السابق.

⁴ المادة 20 من القانون رقم 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية، المصدر السابق.

تنص على حرية العبادة مضمونة في إطار احترام القانون²، كما أن الإدارة من جهتها مطالبة بعم البحث عن آراء الموظفين وتسجيلها في ملفاتهم، بل لا يجوز للإدارة رفض الترخيص للترشح لوظيفة عمومية بسبب آرائه السياسية.

إن حرية التعبير مقيدة و هذا مؤكد في القانون رقم 06-03 و التي تنص على ما يلي: «حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.»، و نصت على ذلك أيضا 42 من نفس القانون والتي نصت على مايلي: «يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة³.»، أيضا نص على هذا الالتزام القانون رقم 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية الذي نص على مايلي: «يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة و إن يعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ و لاسيما يجب عليه إن يمنع عن كل عمل ولو خارج عن خدمته، يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية او لأهمية المسؤوليات المنوط به⁴.»

فالتحفظ هو التزام يتقيد به الموظف العام في معاملته مع الغير، بحيث لا يعبر بسهولة عن موافقه ولا عن آرائه بكل ما يخص الظروف التي تسود في الإدارة العامة، فهذا الالتزام جزء مهم من التربية حتى بعيدا عن الوظيفة العامة، وعلى هذا الأساس لا بد من أعوان الدولة إن يتميزوا بهذا العنصر الأخلاقي الايجابي و المساعد على ممارسة المهنة بكل راحة، ويكون الموظف العام مقيد بهذا الالتزام داخل و خارج عمله¹.

إن الالتزام بالتحفظ مصدره قضائي، يعود لفرنسا في قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 11 جانفي 1935 بخصوص موظف شارك في حملة انتخابية، اعتبرت بمثابة

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 254.

² بوحفص سيدي محمد، مرجع سابق، ص 126.

انتهاك لواجب التحفظ لمخالفتها لمشروع سياسي للحكومة، ولكونها مظهرة غير مرخص بها، وفي هذا السياق اعتبر من قبيل الإخلال بهذا الواجب، نشر ملف يهاجم رئيس الجمهورية، والتصريحات القوية لموظف ضد رئيسه، تنشرها الصحافة المحلية أو الوطنية، أو المشاركة في جريدة ذات طابع تهكمي و الاتهامات الخطيرة، كالاتهام العلني بعدم الكفاءة.

و إذا كان الالتزام بالتحفظ يشمل كافة أعوان الدولة، فإن قوته تصبح نسبية عندما يتصرف الموظف في إطار المسؤولية النقاوية وفي إطار القانون.

هناك استثناء وارد على واجب التحفظ، لأنه لا يعني تحويل الموظف إلى أبكم خارج العمل، فهو حر كباقي الأشخاص يتمتع بحقوق، فمن حقه إن يعبر عن أفكار له عن طرق الكتابة أو النضال في حزب معين أو حتى الترشح، و لكن دون الإشارة لصفته لأنه في خدمة المستهلك مبدئياً، فمن الضروري إذن إن يظهر في صورة تعبر كلياً عن مفهوم الحياد، ومن جهة أخرى الالتزام بالتحفظ لا يبعثه من إبداء ما يلاحظ داخل الإدارة العامة²، فهو على العكس ملزم بذلك، ومن واجبه الإصلاح والتصريح على كل ما يدور حوله لأن صمته يمكن إن يؤثر سلباً على نشاط الإدارة العامة و على أخلاقه داخل الوظيفة العامة¹.

الفرع الرابع

واجب النزاهة

إن واجب النزاهة ليس خاصاً بالموظفين، إلا أنه يكتسي بعداً مميزاً لكل من يحمل مسؤولية تسيير شؤون الغير، فكل إخلال بهذا الواجب يمس بمصداقية المرفق العام و يحول دون فعالية كل الأعمال التي تستهدف الدفع من مردوديته²، وقد نص على هذا

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 281.

² المواد 20، 41، 50، 54، من القانون رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية، المصدر السابق.

الواجب القانون رقم 06-03 فقد نص على مايلي: « يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب او اشتراط او استلام هدايا او هبات او اية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة او بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.»، كما يتعين على الموظف إن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسته مهامه، طبقا للمادة 20 من نفس القانون، ويجب عليه أيضا ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية او لأغراض خارج عن المصلحة، المحلات و التجهيزات ووسائل الإدارة طبقا للمادة 51 من نفس القانون، كذلك نصت المادة 41 من نفس القانون على مايلي: « يجب على الموظف إن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تمييز.»، حيث وانه يجب على الموظف إن يتعامل مع المستفيدين من الخدمة العمومية بدون أي تمييز قائم بينهم لا على أساس العرق و لا الجنس و لا الأفكار و لا لأي سبب آخر شخصي أو اجتماعي.

فكيفما كان الحال فان معظم القوانين الأساسية للوظيفة العامة تركز واجب النزاهة و تنص على انه على الموظف أن يمتنع عن الإتيان بأعمال تضعه موضع شبهات ويتعلق الأمر بصفة عامة بالأعمال والمواقف التالية:

- التحيز: حيث يتمثل هذا السلوك في التعامل بمحاباة مع احد الأطراف او ضده من طرف الموظف، وهو سلوك يتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها و مع مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون¹.
- الرشوة و استغلال النفوذ: حيث لا يجوز للموظف أن يقبل او يطلب عطية او وعد او يتلقى هبة او هدية او اية منافع أخرى مقابل قيامه بعمل من أعمال وظيفته او الامتناع عن أدائه او تسهيل أدائه و إن كان خارجا عن اختصاصاته الشخصية¹.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 283.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 285

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق ص 287.

فالمرتكب لهذا الخطأ تثبت متابعته بجنحة استغلال النفوذ و الرشوة بقطع النظر عن العقوبات التأديبية التي يتعرض لها بصفته موظفا.

الاختلاس و الغدر: و تتمثل في اقتضاء الموظف و استلامه لمبالغ يعلم بديها انه ليس مستحقا لها..

وتقوم إدانة الموظف بمجرد إثبات انه استلم او طلب أوامر باستلام حقوق أو رسوم او مواد جبائية، او أجور او مرتبات يعلم أنها غير مستحقة، أو أنها غير مستحقة او أنها لم تعد مستحقة او أنها تفوق القدر المستحق، ونص على هذه الجريمة قانون العقوبات الجزائري من المادة 119 إلى 125 منه².

من خلال دراسة واجبات الموظف العام يتضح لنا جديا بأنها متنوعة و مرنة، ولذلك يلعب القضاء دورا هاما في تحديد مضمونها، و لهذا تنادي بضرورة تقنين هذه الواجبات اخذين بعين الاعتبار النتائج التي توصل إليها القضاء، حتى لا يتسنى للإدارة تأويلها تأويلا يخدم مصالحها و يمس بحقوق و حريات الموظف العام.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : ضمانات مبدأ حياد الادارة العامة في المجال الانتخابي و التوظيف العمومي

نظرا إلى الدور الحساس الذي تقوم به الإدارة سواء من الناحية الوظيفية أو الانتخابية، فهي تعد عملية معقدة فقد تصدر عنها تصرفات مخالفة للقانون، و للتنظيم الساري إما بطريقة متعمدة أو غير متعمدة و تنحاز لطرف على حساب آخر، في الوقت الذي يجب عليها أن تكون محايدة ، لكون وجود الإدارة لخدمة المصلحة العامة دون سواها¹.

سوف نعالج هذا الفصل في مبحثين، في الأول سوف نتطرق من خلاله إلى ضمان حياد الإدارة العامة في المجال الانتخابي، أما في المبحث الثاني فستعرض إلى ضمان حياد الإدارة العامة في المجال الوظيفي.

المبحث الأول :

ضمان حياد الإدارة العامة في المجال الانتخابي

إذا كان النظام الانتخابي الجزائري بكل أسسه و مبادئه و مصدره الوطنية و الدولية و بكل عملياته و مراحل و إجراءاته و ضماناته الوطنية و الدولية، فهو الذي يضبط و ينظم الممارسات الانتخابية المختلفة في الجزائر، و يجسد قيمها و فضائلها السياسية و الاجتماعية صادية و الأمنية ، يوفر لها كافة ضمانات حماية مشروعيتها و نزاهتها و شفافيتها و بالتالي مصداقيتها و طنبا و إقليميا و دوليا، وهو ما سنتطرق إليه خلال هذا البحث و ذلك من خلال مطلبين في الأول سنتعرض لمبدأ حياد الإدارة مبدأ دستوري ، أما المطلب الثاني فستعرض من خلاله إلى حق الطعن الإداري و القضائي.

المطلب الأول

¹ سعيد سليمان، مرجع سابق، ص 1،2

مبدأ حياد الإدارة مبدأ دستوري

إن عملية الانتخابات عملية معقدة و مركبة، مما يجعل إمكانية المساس بنزاهة العملية أمراً قائماً إن لم تتخذ الإجراءات الكفيلة للحيلولة دون الوقوع في ذلك أو إصلاح الأمر إن أمكن ذلك، و توقيع الأطراف على كل الأشخاص المسبيين لذلك .

لقد اقر المجلس الدستوري من خلال التعديل الدستوري لسنة 1996 على إدراج مبدأ هام للغاية يتمثل في إلزام الإدارة بالحياد تجسيدا لمبدأ الفصل بين السلطات وتكريس دولة القانون، حيث نصت المادة 23 منه على إن «عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون¹ .»، كذلك أكد عليه التعديل الدستوري 2016 من خلال نص المادة 25.

إن النص في الدستور على التزام الإدارة بالحياد يعد أهم ضمانة لحماية حقوق و حريات الأفراد، لاسيما في المجال الانتخابي سواء كانوا ناخبين أو منتخبين، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى كون الدستور هو القانون الأساسي في الدولة التي تخضع إليها كل السلطات لما في ذلك الإدارة². و هذا مانصت عليه ديباجة التعديل الدستوري لسنة 1996 في قولها : «..... إن الدستور فوق الجميع، و هو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق و الحريات الفردية و الجماعية، و يحمي مبدأ حرية اختيار الشعب...»³، و أكد على ذلك ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2016 .

المطلب الثاني

¹ المادة 25 من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق ..

² سليمان السعيد، مرجع سابق، ص6.

³ ديباجة من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق

حق الطعن الإداري و القضائي

يعتبر حق الدفاع من الحقوق الأساسية المقررة للفرد، و على هذا الأساس عمد الدستور الجزائري على غرار مختلف دساتير العالم إلى تكريس هذا الحق في قوله بان الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون .

و هذا ما ستتطرق إليه من خلال هذا المطلب عن حق الطعن الإداري القضائي في الفرعين التاليين.

الفرع الأول

الطعن الإداري

لقد نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أن التظلم الإداري أمرا اختياريا للفرد حيث نصت المادة 830 منه على إن «يجوز للشخص المعني بقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829¹».

لكن بالرجوع إلى القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات نجده منح للمعنيين حق التظلم أمام اللجان الإدارية .

البند الأول : مرحلة إعداد القوائم الانتخابية و مراجعتها

نص القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات كذا القانون 97-07 في المادة 22 منه ،أيضا القانون 04-01 وكذا القانون 12-01 على مايلي: « يمكن لكل مواطن اغفل تسجيله في قائمة انتخابية إن يقدم تظلمه إلى رئيس اللجنة الإدارية ضمن الأشكال و الآجال المنصوص عليها في هذا القانون العضوي² .» ، و يضيف القانون 89-

¹ المادة 830 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر. رقم 21 الصادرة بتاريخ 23 ابريل 2008 .

² المادة 19 من رقم 12-01 يتعلق بنظام الانتخابات. المصدر السابق.

13 وكذا القانون 07-97 في المادة 23 وكذا القانون 01-04 و القانون 01-12 على أنه: « يمكن لكل مواطن مسجل في إحدى قوائم الدائرة الانتخابية أن يطلب كتابيا شطب شخص مسجل بغير حق أو تسجيل شخص مغفل في نفس الدائرة ضمن الإشكال و الآجال المنصوص عليها في هذا القانون¹. »

تقدم هذه الطعون إلى اللجنة الإدارية البلدية المنصوص عليها في المادة 16 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات و كذا القانون 07-97 في المادة 19 منه مع حذف الناخبين اللذين كان يقترحهما المجلس الشعبي البلدي، وكذا القانون 01-04 و أيضا القانون 01-12 و الذي نص على هذه اللجنة ، و التي تتكون من :

- قاضي يعينه رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، رئيسا

- رئيس المجلس الشعبي البلدي، عضوا

- الأمين العام للبلدية، عضوا،

- ناخبان اثنان من البلدية، يعينهما رئيس اللجنة، عضوين².

البند الثاني : تشكيل مكاتب أعضاء التصويت

يمكن لممثلي الأحزاب السياسية و ممثلي المترشحين الأحرار، الطعن في تشكيلة مكاتب التصويت بشرط إن يكون كتابيا و معللا و يوجه للوالي في الأيام الخمسة الموالية لتاريخ النشر والتسليم الأول لهذه القائمة .

الفرع الثاني

الطعن القضائي

¹ المادة 20 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق.

² المادة 15 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق .

لقد نص التعديل الدستوري لسنة 1996 على أنه «ينظر القضاء في الطعن في قرار السلطة الإدارية¹.» لأنه جميع القرارات الصادرة عن الإدارة فهي تخضع لرقابة القضاء وأكد على ذلك دستور 2016 في المادة 161 منه².

و تطبيقا لمبدأ الازدواجية الذي أصبحت تطبقه الجزائر مند تأسيس مجلس الدولة و محكمة النزاع، فان الطعن في مشروعية قرارات الإدارة تخضع إلى القضاء الإداري بما في تلك المتعلقة بالعملية الانتخابية.

البند الأول :مرحلة إعداد القوائم الانتخابية و مراجعتها

بعد التظلم الإداري أمام اللجنة الإدارية البلدية، يحق للمعنيين إذا كانوا غير راضين بقرار اللجنة رفع طعن قضائي أمام الجهة القضائية المختصة و خلال ثمانية أيام كاملة ابتداء من تاريخ التبليغ³.

وبعد القرار الصادر من الجهة القضائية المختصة قرار نهائيا غير قابل للطعن طبقا للأمر 07-97⁴، وأكد على ذلك القانون 01-04 في المادة 3 التي عدلت المادة 25 من القانون 07-97 و هذا ما أكده القانون المتعلق بالانتخابات 01-12 في المادة 36 منه في الفقرة الخامسة منه.

البند الثاني :مرحلة تشكيل أعضاء مكاتب التصويت

¹ المادة 143 من التعديل الدستوري سنة 1996، المصدر السابق.

² المادة 161 من التعديل الدستوري لسنة 2016، المصدر السابق.

³ سليمان السعيد، مرجع سابق، ص 7 .

⁴ المادة 25 من الأمر رقم 07-97 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

لم ينص القانون 89-13 و القانون 79-07 المتعلق بنظام الانتخابات آجال رفع الطعن، أما القانون 04-01 فقد حدد الآجال في يومين كاملين أمام اللجنة الإدارية المختصة¹ 40¹، أما القانون 12-01 فقد حدد الآجال بثلاثة أيام ابتداء من تاريخ تبليغ القرار طبقا للمادة 36 فقرة الرابعة منه.

البند الثالث: بالنسبة للترشح للمجالس الشعبية البلدية و الولاية

حسب المادة 70 من القانون 89-13 و تم التأكيد عليه أيضا في القانون 97-07 في المادة 86 وكذا القانون 04-01 أيضا أنه يكون قرار رفض أي أو قائمة مرشحين بالنسبة للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي، قابلا بالطعن أمام الجهة الإدارية المختصة خلال يومين كاملين ابتداء من تاريخ قررا الرفض²، لكن بالنسبة لقانون الانتخابات 12-01 فإن قرار الرفض القابل للطعن أمام الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثة أيام ابتداء من تاريخ تبليغ قرار الرفض³.

البند الرابع: بالنسبة لإعلان عن النتائج

¹ المادة 40 من القانون رقم 04-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

² المادة 86 من القانون رقم 04-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

³ المادة 96 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

بعد قيام اللجنة الانتخابية البلدية بجمع النتائج المسجلة في كل مكتب تصويت بالنسبة لكل بلدية و تسليمها إل اللجنة الانتخابية الولائية، التي تتكلف بإعلان النتائج النهائية لكل ولاية، و يحق لكل ناخب المنازعة في مشروعية عمليات التصويت أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة في اجل يومين كاملين ابتداء من تاريخ إعلان النتائج الولائية حسب القانون 13-89¹، و أكد علة ذلك القانون 07-79 و كذا القانون 01-04 في المادة 92 منهما إلا إن المادة المعدلة في القانون 01-04 تنص للقوانين الأخرى وصولاً إلى القانون رقم 01-12 الذي نص على إن الحكم الصادر غير قابل لأي شكل من أشكال الطعن².

البند الخامس : بالنسبة للترشح للمجل الشعبي الوطني

لقد أكد القانون 13-89 في المادة 95 منه كذا القانون 07-97 في المادة 95 منه على أنه يكون قرار رفض أي مرشح أو قائمة مرشحين قابلاً للطعن أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة خلال يومين كاملين و يكون قرار الرفض غير قابل لأي شكل من أشكال الطعن³، أما القانون 01-04 فنص على أن القرار قابل للطعن فيه أمام مجلس الدولة، ما القانون 01-12 أبقى لم يحد تعديل إلا في الآجال فمددها إلى ثلاثة أيام⁴.

البند السادس: بالنسبة للترشح لمجلس الأمة :

¹ المادة 76 من القانون رقم 13-89 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق .

² المادة 96 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق .

³ المادة 95 من القانون رقم 07-97 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق .

⁴ المادة 96 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق

يمكن للجنة الانتخابية الولائية، أن ترفض بقرار معطل أي ترشح لم تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في القانون 04-01، حيث يكون قرار الرفض قابلاً للطعن وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون، و تم التأكيد عليه من خلال القانون رقم 12-01.

أما عن الطعن أمام المجلس الدستوري ووفقاً للتعديل الدستوري لسنة 1996 التي تنص على ما يلي «يسهر المجلس الدستوري على صحة عمليات الاستفتاء، و انتخابات رئيس الجمهورية، والانتخابات التشريعية، و يعلن نتائج هذه العمليات¹.» و أكد على ذلك التعديل الدستوري لسنة 2016 و الذي نص على ما يلي «... كما يسهر المجلس الدستوري على صحة عمليات الاستفتاء و انتخابات رئيس الجمهورية و الانتخابات التشريعية و يعلن نتائج هذه العمليات².» من خلال هذه المادة تظهر مهمة المجلس الدستوري بالغة الأهمية، لأنها تدخل في إطار مراقبة مسار التطبيق الديمقراطي و السيادة الوطنية عن طريق الاستفتاء، أو عن طريق تنصيب مؤسسات مهمتها تمثيل للشعب في ممارسة السيادة باسمه و هذه العمليات هي :

الاستفتاء

- الانتخابات الرئاسية

- الانتخابات التشريعية

1. بالنسبة للانتخابات التشريعية :

يكتفي المجلس الدستوري في إعلان النتائج و فحص الطعون المقدمة بشأنه على النحو التالي :

أ- بالنسبة لإعلان نتائج المجلس الشعبي الوطني :

¹ المادة 163 من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق.

² المادة 182 من التعديل الدستوري لسنة 2016 المصدر السابق

لقد نص القانون رقم 89-13 في المادة 99 منه، و كذا القانون 97-07 في المادة 117 و أيضا القانون 12-01 على انه يضبط المجلس الدستوري نتائج الانتخابات التشريعية، و يعلنها في اجل أقصاه اثنان وسبعون ساعة من تاريخ استلام نتائج اللجان الانتخابية الولاية و لجان الدوائر الانتخابية و لجان المقيمين بالخارج و يبلغها إلى وزير الداخلية والى رئيس المجلس الشعبي الوطني¹، و بعد إعلان النتائج يمكن لكل مرشح أو حزب سياسي أن يقدم طعنا حول هذه النتائج في اجل أقصاه ثمانية و أربعون ساعة بعد الإعلان عنها، حيث يجب إن تتوفر هذه الطعون على مجموعة من الشروط القانونية منها إن يكون الطعن على شكل عريضة و قد حددها القانون على أنها عريضة عادية.

و يقوم مقرر أو أكثر يعينه رئيس المجلس الدستوري لدراستها و يقوم هذا الأخير بإبلاغ هذا الطعن إلى النائب المعارض عليه، حيث يقدم ماراه مناسب في هذا الموضوع وللدفاع عن موقفه كتابيا في اجل أربعة أيام من تاريخ إبلاغه، و بعد هذه المدة بثلاثة أيام يجتمع المجلس في جليلة مغلقة ليصدر القرار مبررا و معللا على أساس التقرير المقدم له من طرف المقرر المكلف بالملف إما بإلغاء الانتخاب موضوع النزاع أو إعلان المرشح منتجا قانونا، و يبلغ هذا القرار لكل من وزير الداخلية، و رئيس المجلس الشعبي الوطني، والإطراف المعنية².

ب - الطعن في نتائج مجلس الأمة :

بعد إعلان النتائج يمكن لأي مرشح إن يطعن في النتائج خلال أربعة و عشرون ساعة لدى كتابة ضبط المجلس الدستوري، و بعد التأكد من صحة الطعن قانونا يعين مقارا أو أكثر من أعضاء المجلس من طرف رئيس المجلس الدستوري، فإنه يمكن الطعن

¹ المادة 98 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق

² رشيدة العام: المجلس الدستوري الجزائري، دار الفجر للنشر و التوزيع، سنة 2006، ص 172.

في مدة أقصاها ثلاثة أيام بعد التحقيق و الدراسة يعد قرار معللا، و ذلك إما بإلغاء الانتخاب أو يعدل المحضر بإعلان الفائز و في حالة الإلغاء تجرى انتخابات أخرى في أجل أقصاه ثمانية أيام من تبليغ قرار المجلس الدستوري¹. و أكدت على ذلك المادة 128 من القانون 01-12.

أما عن الانتخابات الرئاسية فان المجلس الدستوري يتكفل بتلقي ملفات المترشحين و إعلان النتائج و النظر في الطعون على النحو الآتي²:

ج- بالنسبة للترشح لرئاسة الجمهورية :

يتم التصريح بالترشح لرئاسة الجمهورية بإيداع التسجيل لدى المجلس الدستوري مقابل وصل... طبقا للقانون رقم 89-13³ كذا المادة 157 من الأمر 07-97 و أيضا المادة 136 من القانون 01-12 المتعلق بنظام بالانتخابات⁴. كما يختص المجلس الدستوري بتلقي الطعون، بالنسبة للترشح للانتخابات الرئاسية طبقا للمادة 118 من القانون 89-13 و كذا المادة 158 من القانون 07-97 أيضا القانون 01-04 والذي نص على ما يلي «يفصل المجلس الدستوري في صحة الترشيح لمنصب رئيس الجمهورية في أجل أقصاه عشرة(10) أيام كاملة من تاريخ إيداع التصريح بالترشح...⁵». و هذا ما أكد عليه القانون 01-12 المتعلق بالانتخابات والذي نص ما يلي : «يفصل المجلس الدستوري في صحة الترشيح لمنصب رئيس

¹ المادة 149 من القانون رقم 07-97 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق.

² رشيده العام المرجع السابق ص 17.

³ المادة 108 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

⁴ المادة 136 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

⁵ المادة 158 من الأمر رقم 01-04 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق.

الجمهورية بقرار في أجل أقصاه عشرة (10) أيام كاملة من تاريخ إيداع التصريح بالترشح . يبلغ قرار المجلس الدستوري إلى المعني تلقائيا وفور صدوره¹ . «

د- بالنسبة لعمليات التصويت

يحق لكل مترشح او من يمثله قانونا في حالة انتخابات رئاسية، و لأي ناخب في حالة استفتاء، أن يطعن في صحة عمليات التصويت بإدراج احتجاجه في المحضر الموجود داخل مكتب التصويت. حيث يخطر المجلس الدستوري برقيا بهدى الاحتجاج²، و كذا المادة 166 من الأمر 97-07 و هذا ما أكدته المادة 167 من القانون العضوي المتعلق بالانتخابات 12-01³ .

هـ- بالنسبة لإعلان نتائج الانتخابات الرئاسية :

يعلن المجلس الدستوري النتائج النهائية لانتخابات الرئاسية في مدة أقصاها 10 أيام، اعتبارا من تاريخ تسلمه محاضر اللجان الانتخابية⁴ . و أكد على هذا القانون رقم 97-07 في المادة 167 منه، و كذا القانون العضوي المتعلق بالانتخابات و الذي نص على ما يلي « يعلن المجلس الدستوري النتائج النهائية للانتخابات الرئاسية في مدة أقصاها عشرة أيام (10 أيام) اعتبارا من تاريخ تسلمه محاضر اللجان الانتخابية المنصوص عليهما في المادتين 154 و 159 من هذا القانون العضوي⁵ . «

¹ المادة 138 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق

² المادة 117 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق

³ المادة 167 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق

⁴ المادة 118 من الأمر رقم 89-13 المتعلق بالانتخابات المصدر السابق

⁵ المادة 145 من القانون رقم 12-01 المتعلق بالانتخابات المصدر السابق

بعدها تطرقنا إلى ضمانات مبدأ حياد الإدارة العامة في المجال الانتخابي، سوف نتطرق إلى ضمانات مبدأ حياد الإدارة العامة في المجال الوظيفي، و ذلك في المبحث الموالي.

المبحث الثاني

ضمان حياد الإدارة العامة في المجال الوظيفي

يعتبر التوظيف من اهم الأعمال التسييرية التي يرتكز عليها النشاط الإداري، و ذلك لتأثيره سلبا او ايجابا على صورة الادارة او المؤسسة العمومية التي يتعلق بها، لدى قد استند المشرع الجزائري في هذه العملية على و ضع مجموعة من المبادئ والطرق التي تحكم للالتحاق بالوظيفة العمومية¹، و ضمانات الموظف في أطار المجال التأديبي و هذا ما سنخصه للدراسة في هذا المبحث و ذلك عن طريق مطلبين، في الأول سوف نتعرض إلى ضمانات المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العامة، أما المطلب الثاني فسنعرض إلى ضمانات الموظف في المجال التأديبي.

المطلب الأول

الضمانات المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العمومية

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة المرفق العام، أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة، و هو مايفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومي، ترتبط أساس بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين و إخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام يكتسب قوة دستورية².

الفرع الأول

¹ تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة الماجستير، تسيير المنظمات، جامعة احمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، سنة 2009-2010، ص30.

المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العامة

يخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية إلى مبادئ و أسس تمثل الحجر الأساسي في مختلف دول العالم، و من بينها الجزائر التي عملت على تبنيها و العمل بمقتضاها، و هذا ما يظهر من خلال المصادر القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية في الجزائر، و هذه المبادئ لا بد بأخذها بعين الاعتبار:

البند الأول : مبدأ المساواة

إن مبدأ المساواة في التوظيف مقتضاه عدم تفضيل أي طبقة او فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة، فلكل مواطن حق التقدم لشغلها عند توافر الشروط القانونية¹، و قد كرس هذا المبدأ في كثير من المواثيق و الإعلانات الدولية و كذلك مجموعة من الدساتير، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 في المادة 21 والتي تنص على «لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد»². يتسم هذا المبدأ بقيمة دستورية في غالبية الدول و خاصة منها الجزائر، حيث نصت المادة 51 من الدستور المعدل والمتمم لسنة 1996 على أن «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون اية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون»³. وأكد على ذلك التعديل الدستوري لسنة 2016 من خلال المادة 63 منه.

¹ شحاته أبو زيد شحاته: مبدأ المساواة في الدساتير العربية، مصر، القاهرة، ب.ط، سنة 2001، ص 19.

³ المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948 ص 3.

¹ المادة 51 من التعديل الدستوري لسنة 1996، المصدر السابق.

و لم يجد قانون الوظيفة العمومية لعام 1966 من تكريس هذا المبدأ و ذلك تحت عنوان مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية ،والتي تنص على مايلي «يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام و هو المساواة دخول جميع الجزائريين إليها ...» ، وكذا المرسوم رقم 85-59 السالف الذكر الذي نص على الضمانات الكفيلة باحترام و تطبيق قاعدة المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

ومن خلال إلزام الوظائف العامة لدى لجوئها للتوظيف بمراعاة شروط عامة¹ ، و أكد على ذلك القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 هذا المبدأ في مادته 74 منه والتي تنص على «يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية³» . إلى غيرها من النصوص القانونية التي كرست هذا مبدأ المساواة.

إذا كان الأصل العام ، أنه لا يجوز تخصيص الوظائف العمومية او جعلها حكرا على فئة من المواطنين دون سواها، إلا أن المشرع و لاعتبارات موضوعية ادخل على هذا المبدأ بعض الاستثناءات الموصوفة بالاجابية التي تهدف إلى تميمين المساواة

بتفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية للفئات² ، و على الرغم إن مبدأ المساواة من اهم الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي إلا إن هذا الأخير ليس مطلق بل ترد عليه بعض الاستثناءات تتعلق بفئات معينة من الأشخاص وهي كالآتي :

أولا :إدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري

² غوفي هارون:المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية،مذكرة الماستر،قانون إداري ،جامعة محمد خيضر بيسكرة كلية الحقوق و العلوم السياسية،سنة 2013-2014،ص 69

³ المادة 74 من القانون رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية،المصدر السابق .

¹ سعيد مقدم،مرجع سابق،ص 192.

² المادة 27 من القانون رقم 66-133 المتعلق بالقانون الساسي العامة للوظيفة العمومية،المصدر السابق.

و ذلك بتمكينهم بعدما ساهموا بنشاط في كفاح التحرير الوطني من أن يواصلوا بنفس هذا الكفاح لأجل بناء دولة جديدة، و قد نص على هذا الاستثناء العديد من القوانين منها قانون 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة و الذي نص على أنه: «لا يمكن إن تتم التعيينات في وظيفة عمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و 26 أعلاه مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة المتحددة لصالح جيش التحرير الوطني و منظمة جبهة التحرير الوطني²». و ما يلاحظ على هذا الاستثناء إن جل قوانين الوظيفة العامة في الدول تأخذ به حيث يعتبر مكافئة على الجهود التي بذلوها من اجل مصالح الوطن .

ثانيا : الوظائف المحجوزة

و هي وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصيص دقيق أو إلى مستوى عال من الكفاءة، تحجز لفئة معينة لها ظروف اجتماعية خاصة. أمثالها فئة المعوقون و معطوبي الحرب فتوظيفهم يتم على أساس اعتبارات إنسانية، هذا يحمل من المشرع معنى الوفاء لأفراد تحملوا تضحيات عالية في سبيل الدفاع عن الوطن، إن هذا النوع من الوظائف يخرج عن الإطار العام الذي يحكم توليه الوظائف العامة و المتمثل في عنصر الصلاحية فيتم في هذه الوظائف تغليب الاعتبارات الإنسانية على حساب بعض جوانب الصلاحية جون إلغائها كلية، و تتفق مع هذا الرأي الذي يرى إن هذا الاستثناء الذي يهدف إلى تحقيق رعاية مميزة لهذه الفئات من الأفراد لا تعتبر خروجاً عن مبدأ المساواة و تكافؤ الفرد، بل الأغلب أن تتكفل التشريعات بإقرار مثل هذه الأفضلية بنصوص صريحة¹.

ثالثا : الوظائف العليا

و كما جاء في بيان الأسباب لقانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 في المادة التاسعة منه "تحدد بمرسوم الوظائف العليا في ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، و التعيين في هذه الوظائف قبل العزل". و أن شغل الموظفين لهذه الوظائف لا تعطيمهم صفة الموظف و لا الحق بان يعينوا بهذه الصفة و تحدد بمرسوم القواعد المطبقة على

الموظفين و غير الموظفين المعنيين في وظيفة عليا، و كما جاء في بيان الأسباب لقانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 في المادة التاسعة و كذا المادة 126 من القانون الأساسي العام للعامل هي وظائف يعرف التعيين فيها تدخل السلطة السياسية حيث يختار هؤلاء الموظفين لتقنياتهم او لاعتبارات راجعة إلى قيمهم الأخلاقية او لشعورهم لمصالح الثورة، فهم يمارسون مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب و الدولة، علما إن السلطة السياسية في ظل الحزب الواحد و غياب الفصل بين السلطات لم تكن تقتصر على الحكومة فقط بل كانت تشمل الحزب كذلك.

كما إن الواجبات المفروضة على أصحاب هذه الوظائف من كفاءة و التزام و نزاهة والتي كانت على أسوأ حال، انتفى معها إمكانية ضمان حياد هاته الفئة من الموظفين و لعل مرد ذلك يعود إلى شاغلي هذه الوظائف العليا يعينون بالتحديد بسبب علاقاتهم وولائهم السياسي مع السياسي مع السلطة التي تعينهم لممارسة الوظائف المعنية، و لشغل هذه الوظائف يمكن للسلطات الإدارية الاستعانة بالموظفين او بغير الموظفين^{1,2}. وفي الفرصة الثانية فان المبدأ المعمول به في هذا الصدد هو إن الالتحاق بهذه الوظائف العليا لا يترتب عليه الترسيم في إحدى الأسلاك او رتب الوظيفة العمومية²

البند الثاني : مبدأ الجدارة

تعتبر مشكلة الكشف عن الكفاءات و اختيارهم لشغل الوظائف من أدق و اهم مشاكل الادارة المدنية، و تتطلب عملية اختيار تقدير مؤهلات المتقدمين و تقويم

¹ غوبي هارون، مرجع سابق ص 44.

² فيرم فاطمة الزهراء مرجع، سابق، ص 15، 16.

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 196، 195.

² عمر حلمي: مبدأ الجدارة في تولية الوظائف العامة، مكتبة عين شمس، القصر العيني، القاهرة، ب ط، سنة 1994، ص 10.

امكانياتهم و كفاءاتهم الإدارية و قدراتهم المستقبلية في القيام بأعباء الوظائف التي ستسند إليهم .

- و تعتمد فلسفة التوظيف الحديثة على مراعاة مبدأ الجدارة او الصلاحية عند شغل الوظائف العامة¹، فيعرف مبدأ الجدارة على أنها تلك العملية التي تقون بها الجهة المعنية بالتوظيف قصد التحقق من صلاحية و كفاءة المرشحين للوظيفة العامة بواسطة المسابقة ، وهناك من يعرف مبدأ الجدارة على أنها "ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة و الاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة وحدها دون غيرها"، ويتميز مبدأ الجدارة بمجموعة من الخصائص :
- اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على الأشخاص ذوي المقدرة.
 - تقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف يعهد إليه إلى لجنة محايدة و مستقلة.
 - اعتماد امتحانات التسابق لاختيار الموظفين .

فهذا النظام القائم على المسابقات العامة كأسلوب التوظيف من شأنه تحقيق رقابة شعبية للتأكد من اختيار العناصر المؤهلة و الفئة لشغل هذه الوظائف ،وانطلاقاً من ذلك نجد إن بعض الدول اعتمدته كوسيلة وقائية لتحقيق الكفاءة في الوظيفة العامة كما انه هذا النظام القائم على الجدارة بولاء الموظفين الوجهة السلمية نحو الدولة و رعاية مصالحها² .

البند الثالث : مبدأ الاستحقاق

يعد مبدأ الاستحقاق أمام تقلد الوظائف العامة احد اهم المبادئ الأساسية في التوظيف التي أقرتها النظم القانونية لأغلب الدول ،حيث يمكن تعريفه على النحو الآتي "هو ذلك المبدأ الذي يقوم على طريقة توظيف المترشحين لشغل الوظيفة العامة ،على أساس توفر الشروط و المؤهلات المطلوبة و صلاحياتهم لشغل، بعيداً عن تحيز الإدارة

² غوبي هارون، المرجع السابق، ص 69.

مع وجوب حيادها التام و إلزامها في ذلك إتباع الآليات و القواعد القانونية المحددة لطرق للتوظيف "، و يمكن إجمال خصائص الاستحقاق كالأتي :

- التعيين يقوم على القدرة والصلاحية .
- تقييم القدرة يكون لمعرفة لجنة محايدة .
- المسابقة هي الوسيلة الأنجح لاختيار المعارف والقدرات .
- عدم تمييز بين الموظفين على أي أساس كان تحقيقا للعدل و المساواة.
- الاخذ بديمومة الوظيفة والمنصب .

لقد حظي مبدأ الاستحقاق في التوظيف في الجزائر مكانة كبيرة كرسته المواثيق الدولية و القوانين و التنظيمات حيث نصت على هذا المبدأ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 على الاخذ بهذا المبدأ، ليصبح بعدها السند القانوني الذي اخذت عنه كافة التشريعات الوضعية في وضع نظامها الوظيفية والمبادئ الدية تحكمها .

و من الجهود والمواثيق الدولية في هذا السياق ، ما ورد بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966 حيث نص في مادته السابعة على مايلي « تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع ، بشروط عمل صالحة و عادلة تكفل بشكل خاص فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى مناسب دون الخضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية و الكفاءة¹» و هي اعتبارات الجدارة و الكفاءة و الاستحقاق.

أيضا كرس هذا المبدأ جميع الدساتير الجزائرية باستثناء دستور 1963 نظرا لحدثة الدولة في عهد الاستقلال ، أما دستور 1976 فقد نص على ما يلي «وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين ، و هي في متناولهم بالتساوي دون أي

¹ المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.

الفصل الثاني : ضمانات مبدأ حياد الإدارة العامة في المجال الانتخابي و التوظيف العمومي

شرط ماعدا تلك الشروط المتعلقة بالاستحقاق و الأهلية¹. «، أما فيما يخص دستور 1989 و الذي واكب الانتقال من النظام الاشتراكي نحو النظام الرأسمالية و ما يتطلبه من إشاعة للحريات الفردية و الحقوق السياسية فقد نصت فقد نص على ما يلي «يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي عددها القانون³.» حيث أشار بصفة فير مباشرة لمبدأ الاستحقاق، أما دستور 1996 فقد أكد على هذا المبدأ بطريقة غير مباشرة². و أشار إلى هذا المبدأ التعديل الدستوري 2016 في المادة 63 منه، وأيضا أكد على هذا المبدأ الأمر المتعلق بالوظيفة العامة لسنة 1966 و ذلك في مادته الخامسة منه و التي تنص على أن «ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني او الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة³».

أما القانون الأساسي للعامل فقد أكد على هذا المبدأ من خلال المادة 55 منه و التي تنص على «يحدد توظيف العامل و اختيار منصب تعيينه ناء على تقدير إجمالي من خلال شهاداته و إمكانياته و المراجعة المهنية و /أو الامتحانات و الاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة⁴». كما أكد المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية فقد نص على أن «نظام

² المادة 41 من دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر.رقم، 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

³ المادة 48 من دستور 1989 الموافق ل 22 فبراير 1989، ج.ر.رقم 25، الصادرة بتاريخ أول مارس 1989..

⁴ فؤاد حجري: قانون التوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط ، الجزائر، سنة 2006، ص 12.

¹ المادة 34 من القانون رقم 85-59 النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات المصدر السابق.

² المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية المصدر السابق

المسابقة هو الأسلوب الأساسي لتولي الوظائف¹. « وصولاً لقانون الوظيفة الأساسي لسنة 2006 فقد على أن « يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات،
 - المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين الفحص المهني،
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات او مسابقة على أساس الشهادات او الاختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة تريبية على أساس الاستحقاق².»
- بعد إن تطرقنا إلى المبادئ العامة للتوظيف يجدر بنا التعرف عن طرق الالتحاق لشغل الوظيفة العمومية.

المطلب الثاني

طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية

عند توفر الشروط اللازمة في المترشحين الراغبين في الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية أن يتقدموا لإجراء مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، التي تعاني نقصاً في الموارد البشرية و الرغبة في تعبئة المناصب الشاغرة بها³.

ولهذا سوف نتعرض في هذا المطلب على طرق الالتحاق بالوظيفة العامة.

الفرع الأول

طريقة المسابقة

³ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص73

المسابقة أسلوب للكشف عن الجدارة او صلاحية المرشح للوظيفة العامة، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختيار و أكثرها شيوعا في الادارة الحديثة، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة، و قد أشار المشرع الجزائري إليها ضمن أحكام المادة 80 من قانون الوظيفة العامة السابقة الذكر إلا انه أحال بيان كيفية إجراءاتها و تنظيمها¹.

البند الأول : إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتمكن اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية ،عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة او الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاع، و ذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث يتعين إن يتضمن هذا القرار الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها، و كذا عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معالماتها، و عند الاقتضاء النقاط الاقصائية في اختبارات القبول، بالإضافة إلى برامج المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، و هذا ما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس الاختبارات، أما إذا تعلق الأمر بالمسابقات على أساس الشهادات، فانه يتطلب في هذا القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات²، بالإضافة إلى معايير الانتقاء و كذا التنقيط المخصص لكل منها حسب الأولوية،بالإضافة إلى تحديد ملائمة تكوين المترشح مع متطلبات السلك او الرتبة المطلوبة في المسابقة،فضلا عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص،و عند الاقتضاء الدراسات و الأعمال المنجزة و كذا تاريخ الحصول على الشهادة ،كما يتعين إن يتضمن هذا القرار مكونات الترشح و تأخير حدود السن التي يمكن إن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به.

¹ حسونة بلقاسم:الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري مذكرة الماستر،قانون إداري، ة، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضره بسكر، سنة 2013-2014، ص 22.

² حسونة بلقاسم،المرجع السابق، ص 23.

البند الثاني : فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية

يتم فتح المسابقات و الامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية، حيث يوضح هذا القرار بالخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية، بالإضافة إلى نمط التوظيف و عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل سلك أو رتبة، وكذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة، بالإضافة إلى تاريخ المسابقة و انتهائها، كما يتضمن هذا القرار أيضا تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة، و في هذا السياق يتم إشهار المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة او الملصقات او بكل وسيلة ملائمة، أما فيما يخص الامتحانات و الفحوص المهنية لترقية الموظفين فانه يجري إصاقه بشكل واسع داخل العمل¹.

هذا و يتم إرسال ملفات الترشح بالمسابقات و الفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة او إصاق الإعلان، حيث تحدد التسجيلات ب 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر من تاريخ أول إعلان على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة او الإصاق كما نص المرسوم التنفيذي 12-194 على أن «يجب إن تسجل ملفات الترشح للمسابقات و الفحوص المهنية حسب الترتيب الزمني لاستلامها في دفتر خاص مرقم و مؤشر عليه، يفتح لدى المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية²». و يترتب على إيداع ملف لدى الادارة أو المؤسسة العمومية المعنية، تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص، اسم المرشح و لقبه، عدد الوثائق الموجودة في الملف و طبيعتها.

¹ حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص23، 24، 25.

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 12-194 المرافق ل 24 ابريل 2012 يحدد كليات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ج.ر. رقم 26.

² المواد 15 و 16 من المرسوم التنفيذي 12-194 المصدر السابق

و بعد ذلك و طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين و غير مقبولين للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، حيث و طبقا لنص المادة 16 من نفس المرسوم يمكن المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البث في الطعن و الرد على المعنيين قبل 5 أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة او الامتحان او الفحص المهنيين¹.

البند الثالث :إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية

لقد نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 على أنه «تجرى المسابقات و الامتحانات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه 4 أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه.ويمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء، بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعني، و في حالة عدم إجراء المسابقات أو الامتحانات او الفحوص المهنية لأي سبب كان، في أجل 5 أشهر هذا، يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية باطلا، و يتم إعلام المترشحين لتلك المسابقات او الامتحانات او الفحوص المهنية بذلك بأية وسيلة ملائمة².»

البند الرابع : إعلان النتائج

³ المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 المصدر السابق

¹ المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 المصدر السابق

² المادة 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 المصدر السابق

يعد المترشحين الدين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على نقطة اقصائية لا تقل عن 2/5، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات و الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية، و في حالة ما إذا كانت الاختبارات تتضمن فحوص شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة او الادارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحان القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات.

و طبقا للمادة 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية، حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة، من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل، دون الحصول على علامة اقصائية، و بعد ذلك تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق، في حدود المناصب المالية المفتوحة²، و هذا ما يميز هذه المادة التي لم تشر إلى المعدل العام وغضت النظر عنه.

و طبقا للمادة 31 من نفس المرسوم يتوجب على كل مترشح ناجح في المسابقة أو امتحان أو فحص مهني، أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية ويلتحق حسب الحالة بمنصب تعيينه او مؤسسة التكوين في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين او القبول في التكوين المعني، و بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة او الامتحان او الفحص المهني و يستبدل بالمترشح المدرج اسمه قائمة الاحتياط حسب الترتيب.

الفرع الثاني

الطرق الأخرى للتوظيف

فضلا عن المسابقة بأنواعها سواء كانت على أساس الاختبارات او الشهادات او فحوص مهنية، وضع المشرع أنماط أخرى للتوظيف تتناسب و طبيعة بعض

الوظائف ذات الطبيعة الخاصة حيث تتمثل هذه الطرق في التوظيف عن طريق الانتخاب و كذا طريقة التوظيف المباشر و هي كالأتي :

البند الأول طريقة الانتخاب

تعتمد هذه الطريقة على اختيار أحد المترشحين لشغل الوظيفة الشاغرة ، و هذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية ، إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء و أعضاء المجالس المنتخبة الوطنية و المحلية ، إلا أنه يعتبر هذا الأسلوب في شغل الوظيفة العامة يعتبر أسلوب ملائم¹ .

لم تنص القوانين المتعلقة بالانتخابات سواء القانون رقم 89-13 او قانون 89-

07 بصفة مفصلة عن الشروط الترشح للعضوية إلا أن نظم هذا الأسلوب

قانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات حيث نظم العديد من الأحكام على

أنه يشترط في المترشح للمجلس الشعبي البلدي او الولائي ما يلي :

- أن يكون مسجلا في الدائرة الانتخابية التي يترشح فيها.
- أن يكون بالغا السن 23 سنة على الأقل يوم الاقتراع.
- أن يكون ذا جنسية جزائرية.
- أن يثبت أداء الخدمة الوطنية او الإعفاء منها.
- أن لا يكون محكوما عليه في الجنايات و الجنح النصوص عليها في 5 من هذا القانون
- أن لا يكون محكوما عليه بحكم نهائي بسبب تهديد النظام العام او الإخلال به².
- و فيما يخص شروط الترشح لعضوية المجلس الشعبي الوطني تضمنها القانون رقم 89-13 مشيرا إلى شرط السن وهو 30 سنة بالإضافة إلى الجنسية الجزائرية³ ، أما

¹ حسونة بلقاسم، مرجع سابق، ص 26.

² المادة 78 من القانون رقم 12-01 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق .

³ المادة 86 من القانون رقم 89-13 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق .

القانون 07-97 فانه خفض السن إلى 28 سنة و إضافة إثبات إعفاء من الخدمة الوطنية¹، أما القانون رقم 01-12 فخفض السن إلى 25 سنة³.
و فيما يخص الترشح لرئاسة الجمهورية فقد تضمنتها المادة 157 من القانون 07-79 و كذا القانون 01-12 في المادة 136 و التي تنص على ما يلي :

1. نسخة كاملة من شهادة الميلاد المعني،
2. شهادة الجنسية الأصلية للمعني ،
3. تصريح بالشرف بعدم إحراز المعني جنسية أخرى غير الجنسية الجزائرية ،
4. مستخرج رقم 3 من صحيفة السوابق القضائية للمعني،
5. صورة شمسية حديثة للمعني ،
6. شهادة الجنسية الجزائرية لزوج المعني ،
7. شهادة طبية للمعني مسلمة من طرف أطباء محلفين²،..... إلى غيرها من الشروط.

البند الثاني : طريقة التوظيف المباشر

يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الادارة بإنشاء مدارس و معاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا و علميا، ونظرا لكثرة عدد المتقدمين فان هذه المدارس و المعاهد تضع شروطا للالتحاق بها و بالمؤهلات الدراسية و اللياقة الصحية و

¹ المادة 107 من القانون رقم 07-79 المتعلق بنظام الانتخابات، المصدر السابق .

⁴ المادة 136 من القانون رقم 01-12 المتعلق بنظام الانتخابات المصدر السابق

الأدبية و السن، حتى يلتحق بالمدرسة او بالمعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف.

و قد أحدثت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات ، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 64-155 و التي تنص على مايلي « تنشئ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين موظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية و في المصالح الخارجية¹». و كذلك تم إنشاء المدرسة العليا للقضاء بموجب القانون 04-11 و التي نص على أن « تنظم المدرسة العليا تحت مسؤوليتها مسابقات وطنية لتوظيف الطلبة القضاة .تحدد قواعد تنظيم المسابقات و سيرها عن طريق التنظيم²». و تضيف المادة 37 منه إلى انه يوظف القضاة من بين حاملي شهادة المدرسة العليات للقضاء .و ما يلاحظ عن هاتين المادتين هو انه تتم عملية التوظيف المباشر للقضاة بعد قضائهم فترة التكوين المتخصص بالمدرسة العليا للقضاء.

المطلب الثالث

الضمانات المتعلقة بالمجال التأديبي

¹ المادة 01 من المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 8 جوان 1964 المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ج ر، رقم 5،الصادرة بتاريخ 12 جوان 1964.

² المادة 36 و 37 من المرسوم رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاة.

لم يغفل المشرع على تقديم ضمانات للموظف العام عند تسليط العقوبة عليه ، حيث قدم له ضمانات يمكن له إن يتحجج بها أمام الإدارة او القضاء، فالتظلم هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغائه او تغييره.

إن طرق الطعن في القرارات التأديبية تتمثل في التظلمات الإدارية و التظلم القضائي الهادف إلى إلغاء القرار التأديبي¹.

الفرع الأول

التظلمات الإدارية

تشمل هذه التظلمات، التظلم الولائي و الرئاسي و التظلم إلى لجنة خاصة .

البند الأول :التظلم الولائي و الرئاسي

يعد القرار التأديبي قابلا للتظلم الإداري و الولائي و الرئاسي حتى و لو لم ينص المشرع صراحة على ذلك. و لقد أشارت التعليمات رقم 7 الخاصة بالإجراءات التأديبية إلى هذا النوع من التظلم، و وضعت الضوابط التي يتعين على السلطة الرئاسية احترامها في حالة سحب قرارها التأديبي او تعديله.

قد يؤدي قرار التأديب إلى اكتساب حقوقا شخصية للغير، و لذلك لا يجوز سحبه إلا اذا تأكدت الإدارة بان الموظف المذنب قد استنفد جميع طرق الطعن بما في ذلك الطرق القضائية ، كما هو الحال في قضايا

فصل الموظفين و لا يجوز أيضا تخفيف العقوبة التأديبية او سحبها إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون او عدم التناسب الصارخ بين الخطأ و العقوبة أو انعدام التحقيق الإداري المحكم، و يرجع السبب في وضع هذه الضوابط إلى ضرورة المحافظة

¹ كمال رحماوي:تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع،ب.ط،سنة،2004 ص 160.

على هيئة الادارة، إذ من شأن التعديلات المبنية على اعتبارات غير واقية أن تؤدي بالموظفين الآخرين إلى اللامبالاة والفوضى.

البند الثاني: التظلم إلى لجنة خاصة

نظرا إلى انه في غالب الأحيان لا يكون التظلم الإداري الرئاسي و الولائي فعالية، بسبب إصدار الادارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية، ونظرا للاعتبارات لعدة اعتبارات يلجا المشرع إلى إنشاء هيئة إدارة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الادارة وهذا ما جنح إليه المشرع الجزائري، حيث نص على إنشاء لجنة للطعن على مستوى الوزارات والولايات و المنشئات العامة، لإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف المذنب او السلطة الرئاسية، وتختص هذه اللجنة بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة . حيث يجب على الموظف تقديم تظلمه إلى اللجان في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه قرار التأديب و هذا التظلم لدى هذه اللجان من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديب، حيث تملك لجان التظلم حق الإبقاء على العقوبة التأديبية، أو تعديلها أو سحبها¹.

فادا لم يستطع الموظف أن يصل عن طريق التظلم الإداري إلى تخفيف العقوبة أو سحبها تبقت أمامه طريقة أخرى أكثر عدل و إنصاف ألا و هي التظلم القضائي.

الفرع الثاني

التظلم القضائي

إن هذه الحماية تهدف إلى معرفة مدى قدرة الموظف العام على الرجوع إلى القضاء عندما يقدر إن حقوقه قد أصابها إغفال او إجحاف من قبل الادارة العامة

فهذه الحماية لا تمارس إلا إذا كان المشرع قد أورد على سلطة التأديب في ممارستها لاختصاصها قيودا معينة ، كما إن يكون قد استلم لتوقيع الجزاء إجراءات معينة

¹ كمال رحاوي، المرجع السابق، ص161، 162، 163 .

كلاخطار الكتابي و تمكين الموظف من الدفاع على نفسه كتابة ،ففي مثل هذه الحالات يكون لصاحب الشأن حق الالتجاء إلى القاضي المختص ،حتى يراقب مدى احترام القيود التي وضعها المشرع¹.

و في هذا الصدد لقد لعب مجلس الدولة الفرنسي دورا هاما في حماية حقوق الموظفين عن طريق دعوى الإلغاء، حيث تركز على الأسس التالية :

البند الأول : لا يجوز لغير الموظف الذي لم توقع عليه العقوبة رفع دعوى الإلغاء

فلكل موظف صدر ضده قرارا تأديبيا الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي، و هناك من ينادي بالسماح لأي موظف حتى و لو لم يصدر ضده قرار تأديبيا تعسفا تكون قد اعتدت لا على الموظف المذنب فحسب و إنما على كافة الموظفين، لأنها أدخلت بالقواعد التي وضعت لحماية حسن سير المرافق العام بانتظام و باضطراب. أضف إلى ذلك الموظف في كثير من الأحيان يتجنب اللجوء إلى القضاء خشية من الضغوط الإدارية المختلفة.

و حماية لحقوق الموظفين نرى انه من الأحسن إن نسمح للنقابات بطلب إلغاء القرارات التأديبية.

و قد يحدث إن يرفع الموظف دعوى إلغاء خاصة بعقوبة تأديبية غير عقوبة العزل ثم تصدر السلطة الرئاسية قرارا تأديبيا آخر يرمي إلى فصل الموظف نهائيا عن العمل. فهل يجوز في هذه الحالة إن يمتنع القضاء عن النظر في دعوى الإلغاء بحجة إن الموظف تم فصله بطريقة قانونية...

إن المبدأ العام في القضاء الفرنسي هو خلاف ذلك .و يلاحظ أن القضاء الجزائري هو الآخر لا يسمح لغير الموظف المذنب بتقديم دعوى الإلغاء².

¹ سليم جديد:سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2011، ص 137

² كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 165، 166.

البند الثاني : يتعين على الموظف المذنب احترام الشروط الشكلية

لا يشترط القانون الفرنسي التظلم الإداري المسبق لكي يقبل دعوى الإلغاء. و يجب عليه تقديم الدعوى خلال شهرين من تاريخ تبليغ القرار التأديبي للموظف العام.

أما فيما يخص الوضع في الجزائر فإنه يختلف اختلافا جوهريا عن الوضع الفرنسي. فالمشروع الجزائري كان يشترط التظلم الإداري المسبق كشرط من شروط قبول دعوى الإلغاء ثم عدل عن هذا الاتجاه و أصبح يشترط فقط التظلم الإداري المسبق في قضايا الإلغاء التي تكوم من اختصاص المحكمة العليا أي في طلبات الإلغاء الخاصة بقرارات السلطة الإدارية المركزية . ولا يشترط التظلم المسبق إلى لجان الطعن لكي تقبل دعوى إلغاء، ذلك لأن هذه اللجان سوف توافق على قرارات الإدارة أو تعمل على تشديد العقوبة و يتعين على الموظف المذنب أن يرفع دعوى الإلغاء خلال 4 أشهر التابعة لتبليغ القرار التأديبي، أما الغرفة الإدارية للمجلس القضائي المختص إذا كان القرار التأديبي صادرا من إدارة على مستوى محلي أو أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا إذا كان قرارا التأديب صادرا من سلطة إدارية مركزية.

و لمعرفة المجلس القضائي المختص يجب الرجوع إلى الإقامة الإدارية للموظف المذنب فالمجلس القضائي المختص هو المجلس الذي تقع في دائرة اختصاصه المؤسسة الإدارية، التي أصبح الموظف يتبعها إما في حالة الفصل أو الإحالة أو التقاعد فيجب الرجوع إلى آخر إقامة إدارية للموظف¹.

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، 167، 168.

الختامة

في الأخير يمكن القول بأننا حاولنا من خلال هذه الدراسة تبيان كيف كرس المشرع الجزائري مبدأ حياد الإدارة العامة من خلال الحياد الوظيفي للموظف العام، والحياد الانتخابي للإدارة، وبالرجوع للحياد الوظيفي نجد أن المشرع ومن خلال النصوص التشريعية التي تمت دراستها و تحليلها، نجد أن لديه رغبة في تكريس مبدأ حياد الإدارة و التي توضحت من خلال الواجبات المفروضة على الموظف، التي يجب عليه الالتزام بها أثناء تأديته لوظيفته، والتي تنحصر في واجب الطاعة، عدم إفشاء السر المهني، واجب التحفظ، وكذلك يجب على الإدارة احترام حقوق موظفيها، وهي مطالبة لتحقيقها أثناء ممارستها للسلطة الرئاسية عليهم، ويجب على الإدارة أيضا احترام المبادئ الأساسية حين قيامها بعملية التوظيف وممارسة مبدأ المساواة بين طالبي الوظيفة العمومية، مع مراعاة جانب الاستحقاق و لجدارة بإتباع الإجراءات القانونية المتمثلة في أساليب التوظيف و منها نظام المسابقة، على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز امتحان يكشف على المستوى الثقافي لهم، إذ يكفل هذا النظام للموظف الاستقرار عن طريق إمكانية النقل من وظيفة إلى أخرى داخل المنظمة و من منظمة إلى أخرى، و بالحديث عن الحياد الوظيفي، هناك الحياد الانتخابي حيث يعد الانتخاب الوسيلة الحضارية للتعبير عن القناعات السياسية في مجتمع يطمح إلى تكريس الديمقراطية كنمط لممارسة الحكم و تسيير الشؤون العمومية، و هذا يتطلب وضع نصوص قانونية واضحة تبين حقوق وواجبات كل الأطراف التي لها علاقة بالعملية الانتخابية، وتحديد الأجهزة المكلفة بالتحضير للعملية الانتخابية و كذا الأجهزة المكلفة بالرقابة على العملية، من اجل تجسيد مبدأ الحياد لاسيما في مواجهة كل المتشحين، باعتباره معيار لنزاهة الانتخابات.

إن كلا المجالين سواء من الناحية الوظيفية او من الناحية الانتخابية، فهما يسعيان من اجل تجسيد مبدأ الحياد للسهر على أن يتم ذلك وفقا للشفافية و النزاهة من خلال تطبيق النصوص القانونية المنظمة لذلك.

التكريس الحقيقي لمبدأ حياد الإدارة العامة يتطلب من الموظفين سواء العاملين في المجال الانتخابي أو في المجال الوظيفي إعادة التكيف لنهوض بدور الإدارة، حتى يساهموا في ضمان استقرار الدولة و استمرارها لذا وجب استعمال إطار قانوني الذي تؤديه الإدارة بصفة متزنة و

عادلة،تضمن محاربة الانحراف و الرداءة داخل الإدارات و إبراز مبدأ حيادها من خلال العمليات التي تقوم بها في مختلف المجالات خاصة منها المجال الوظيفي والانتخابي،لأنه لا توجد سياسة جديدة بدون إدارة جديدة،والإدارة الجيدة لا توجد بدون حياد.



قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

1. قائمة المصادر:

المواثيق الدولية

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.
- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الموافق ل 16 ديسمبر 1966 الصادر بتاريخ 23 مارس 1976.

النصوص الوطنية

- 1- دستور سنة 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976 ، ج.ر.رقم.94،الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.
- 2- دستور سنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 23 فبراير 1989، ج.ر. رقم 09،الصادرة بتاريخ أول مارس 1989.
- 3- التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم رئاسي رقم 96-483 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج.ر.رقم.61،الصادرة بتاريخ 16 ديسمبر 1996.
- 4-التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر.رقم.14،الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016.

التشريعات العضوية:

- 1-الأمر رقم 97-07 المؤرخ في 6 مارس سنة 1997 المتضمن القانون العضوي الخاص بنظام الانتخابات، ج.ر.رقم.12،الصادرة بتاريخ 6 مارس 1997.

2- الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 7 فبراير 2004 يتضمن القانون العضوي لنظام الانتخابات، يعدل و يتمم الأمر 97-07، ج.ر.رقم 09، الصادرة بتاريخ 11 فبراير 2004.

3- قانون عضوي رقم 12-01 المؤرخ في 12 12 يناير 2012، يتعلق بنظام الانتخابات، ج.ر.رقم 01 الصادرة بتاريخ 14 يناير 2012.

التشريعات العادية:

1- القانون رقم 89-13 الموافق ل 7 غشت سنة 1989، يتضمن القانون الانتخابات، ج.ر.رقم 32، الصادرة في 7 غشت 1989.

2- القانون 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر.رقم 32، الصادرة بتاريخ 8 غشت 1978.

3- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 يوليو 1966، يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.رقم 46، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1966.

4- القانون رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج.ر.رقم 57، الصادرة بتاريخ 8 سبتمبر 2004.

5- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.رقم 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

6- القانون رقم 08-09 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر.رقم 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

النصوص التنظيمية:

- 1- مرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 8 جوان 1964 المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، ج.ر.رقم 50، الصادرة بتاريخ 12 جوان 1964.
- 2- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر.رقم 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 3- مرسوم 88-131 المؤرخ في 4 يوليو 1988 ينظم العلاقة بين الادارة و المواطن، ج.ر.رقم 27، الصادرة بتاريخ 6 يوليو 1988.
- 5- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 24 ابريل 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ج.ر.رقم 26، الصادرة بتاريخ 3 مايو 2012.

2. قائمة المراجع:

- 1-رشيدة العام: المجلس الدستوري الجزائري، دار الفجر للنشر و التوزيع، سنة 2006.
- 2- سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010.
- 3- سليم جديدي: سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2011.
- 4-عاصم أحمد عجليه: طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة، علم الكتاب، مصر، سنة 2009.
- 5-عمر حلمي: مبدأ الجدارة في تولية الوظائف العامة، مكتبة عين الشمس، القصر العيني، القاهرة، سنة 1994.
- 6-فؤاد حجري: قانون الوظيفة العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، ب.ط. سنة 2006.

7- كمال رحماوي: تأديب الموظف العمومي في القانون الجزائري، جامعة 8 ماي 194، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، سنة 2003.

8- هاشمي خرفي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2012.

الرسائل و المذكرات

1- بن عيشة عبد الحميد: العلاقة بين السياسة و الادارة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2010-2011.

2- بوحفص سيدي محمد: مبدأ حياد الادارة العامة في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، سنة 2010-2011.

3- تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومي، مذكرة الماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة احمد بوقرة بومرداس، سنة 2009-2010.

4- حسونة بلقاسم: الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضره بسكرة، سنة 2013-2014.

5- زكري عمار: ضمان حياد الادارة في عمليات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضره بسكرة، سنة 2013-2014.

6- غوفي هارون: المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضره بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سنة 2013-2014.

7- فيرم فاطمة الزهراء: الموظف العمومي و مبدأ حياد الادارة العامة في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص فرع الادارة المالية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، سنة 2003-2004.

8-لمياء شروف : دور أخلاقيات الوظيفة في التقليل من الفساد الإداري في الادارة العامة،مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري،جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة2014-2014.

المقالات:

1- سليمان السعيد:حياد الادارة كشرط لنزاهة العملية الانتخابية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل.

<http://slimaniessaid.com/File/admini%202.pdf>

الفهرس

الفهرس:

1	مقدمة:
3	الفصل الأول: ماهية مبدأ حياد الإدارة العامة
4	المبحث الأول: مفهوم مبدأ الحياد
4	المطلب الأول: تعريف مبدأ الحياد
4	الفرع الأول: التعريف اللغوي لمبدأ الحياد
5	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي لمبدأ الحياد
5	المطلب الثاني: أسباب ظهور مبدأ حياد الإدارة العامة
6	المطلب الثالث: أسباب ظهور مبدأ الحياد في الجزائر
7	المبحث الثاني: مظاهر مبدأ حياد الإدارة في المجال الانتخابي و في المجال الانتخابي
7	المطلب الأول: مظاهر حياد الإدارة في المجال الانتخابي
8	الفرع الأول: مظاهر حياد الإدارة من الناحية الوظيفية
10	الفرع الثاني: مظاهر مبدأ حياد الإدارة من الناحية الهيكلية
15	المطلب الثاني: مظاهر مبدأ حياد الإدارة في المجال الوظيفي
15	الفرع الأول: واجب الطاعة
17	الفرع الثاني: واجب كتمان السر المهني
20	الفرع الثالث: واجب التحفظ
22	الفرع الرابع: واجب النزاهة
25	الفصل الثاني: ضمانات مبدأ حياد الإدارة في المجال الانتخابي و الوظيفي:
25	المبحث الأول: ضمان حياد الإدارة في المجال الانتخابي
26	المطلب الأول: مبدأ حياد الإدارة مبدأ دستوري
27	المطلب الثاني: حق الطعن الإداري و القضائي
27	الفرع الأول: الطعن الإداري
29	الفرع الثاني: الطعن القضائي
29	البند الأول: مرحلة إعداد القوائم الانتخابية و مراجعتها
30	البند الثاني: مرحلة تشكيل أعضاء مكاتب التصويت
30	البند الثالث: بالنسبة للترشح للمجالس الشعبية و الولائية
31	البند الرابع: بالنسبة لإعلان النتائج

الفهرس:

الفهرس:

32	البند الخامس: بالنسبة للترشح للمجلس الشعبي الوطني
32	البند السادس: بالنسبة للترشح لمجلس الأمة
37	المبحث الثاني: ضمان حياد الادارة العامة في المجال الوظيفي
38	المطلب الأول: الضمانات المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العمومية
38	الفرع الأول المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية
39	البند: الأول مبدأ المساواة
40	البند الثاني: مبدأ الجدارة
43	البند الثالث: مبدأ الاستحقاق
46	المطلب الثاني طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية
47	الفرع الأول: طريقة المسابقة
48	البند الأول: إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية
48	البند الثاني: فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية
50	البند الثالث: إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية
50	البند الرابع: إعلان النتائج
51	الفرع الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف
53	البند الأول: طريقة الانتخاب
52	البند الثاني: طريقة التوظيف المباشر
54	المطلب الثالث: الضمانات المتعلقة بالمجال التأديبي
55	الفرع الأول: التظلمات الإدارية
56	البند الأول: التظلم الولائي و الرئاسي
56	البند الثاني: التظلم إلى لجنة خاصة
56	الفرع الثاني: التظلم القضائي
57	البند الأول: لا يجوز لغير الموظف الذي لم تقع عليه العقوبة رفع دعوى الإلغاء
58	الثاني: يتعين على الموظف المذنب احترام الشروط الشكلية
59	الخاتمة:
65	قائمة المصادر و المراجع:
66	الفهرس: